

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية - بمكة المكرمة
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

العولمة والتحول في وظيفة الجامعة
من إعداد القوى العاملة إلى تنمية الموارد البشرية

[دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى]

إعداد الطالبة
مشاعل بنت راكان أحمد الخماش

إشـــراف الدكتور
حمزة بن عبدالله عقيل

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط
الفصل الثاني للعام الدراسي ١٤٢٤-١٤٢٥هـ

قال تعالى :

﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ ﴾

[سورة النمل : ١٩]

ملخص الدراسة

اسم الباحثة : مشاعل بنت راكان أحمد الخماش

عنوان الدراسة : [العولمة والتحول في وظيفة الجامعة من إعداد القوى العاملة إلى تنمية الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى بمكة المكرمة)].

أهمية الدراسة : تحاول التعرف على أفضل الأساليب التي يجب للجامعة إتباعها لمواكبة التحولات السريعة في المجتمع لرفع إنتاجية الخريج و يهيئه لدخول سوق العمل التنافسي. ومدى استيعاب الجامعة لتلك التغيرات في عصر العولمة لإعداد القوى البشرية الملائمة مع عهد الشركات المتعددة الجنسيات والاستثمار الاجنبي في البلاد.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى ١- التعرف على دور الجامعة في إعداد وتنمية الموارد البشرية. ٢-التعرف على تأثير العولمة على الجامعات والتعليم العالي في السعودية. ٣- معرفة الأساليب والاستراتيجيات التي على الجامعات إتباعها لمواجهة عصر العولمة والتطور السريع لتقانة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات.

منهج الدراسة وإجراءاتها: وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لوصف مشكلة الدراسة وطبيعتها وكانت الأداة المستخدمة لذلك هي الاستبانة وذلك لكبر مجتمع الدراسة حيث قامت الباحثة بإجرائها على عينة من طلبة وأعضاء جامعة أم القرى حيث بلغ عددهم [٣١٣] وتم أختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. ولمعالجة البيانات إحصائياً تم إستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي ، وتحليل التباين الاحادي و(اختبارات-ت).

من أبرز نتائج الدراسة:

أولا: الطلبة [أ] النتائج الخاصة بالطلبة تجاه الجامعة.

١- انخفاض استخدام تقانة المعلومات لديهم.

٢- اعتماد التعليم على الأساليب التقليدية وهيمنة التخصصية وتسلط الأستاذ واعتماده على التقليد .

٣- عجز المجتمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية.

[ب] النتائج الخاصة بالطلبة بحسب الجنس :_

١- أظهرت الفروق بين الطلبه في رأيهم حول ما يتصف به التعليم الجامعي بإعتماده على الحوار والنقاش لصالح الإناث.

٢- يرى الطلاب أن برامج الجامعة تهيئهم وتعدهم للتعلم الذاتي أكثر من الطالبات.

٣- لا توجد فروق بين الطلبه في معرفة أهمية ما يتعرفون عليه عن العولمة.

[ج] النتائج الخاصة بالطلبة بحسب التخصص :

١- لا توجد فروق بين طلبة التخصص العلمي والنظري في معرفتهم بأهمية العولمة فيما عدا التعرف على أدوات العولمة لصالح طلبة العلمي.

٢- يرى طلبة التخصص النظري أن برامج الجامعة لا تعطي أهمية للمزاوجة بين التعليم والتدريب.

ثانياً :أعضاء هيئة التدريس: [أ] من أبرز نتائج الدراسة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس والتخصص :

١ – القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع وخدمات التنمية الاجتماعية.

٢-إدخال أنظمة جديدة في الجامعات كالجامعة المفتوحة وكانت لصالح العلوم النظرية.

٣- تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات لصالح الإناث.

٤-أما لصالح الذكور فكانت في إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين وإعطاء حرية لاختيار المناهج واستخدام وسائل التعليم المساعدة لإيصال المعلومة وإعداد الطالب للعمل في الشركات العابرة للقارات من خلال الجامعة ومناهجها.

[ب] النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستراتيجيات للجامعة في عصر العولمة:_

١ – الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية .

٢ – استخدام الحاسب الآلي في التعليم.

٣ – على الجامعة أن تكون مهيئة لجعل أعضاء هيئة التدريس يتقنون مهارات العمل الأكاديمي والإداري .

٤ – على الجامعة أن تزودهم بالمعرفة المتطورة المتواكبة مع التطور العالمي.

التوصيات :

أولاً : التوصيات الخاصة بالطلبة :

١ – حاجة الطلبة لمهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

٢ – الأخذ بنموذج جديد من الجامعات العالمية بما يتناسب مع ديننا وهويتنا الإسلامية من أجل اللحاق بركب القرن الحادي والعشرين.

٣ – تشجيع الاهتمام باللغات الأجنبية.

ثانياً : التوصيات الخاصة بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس :

١ – الاهتمام بالدراسات المشتركة أي الاختصاص المتعدد الأوجه.

٢ – أن تهتم الجامعة بتعليم الكبار وفتح منافذ أخرى للتعليم الجامعي.

٣ – أن تهتم الجامعة ليس فقط بالتعليم وإنما بالمعرفة لتنمية الموارد البشرية وليس للعمل فقط.

المقترحات :

١- عقد دورات تدريبية في تقانة المعلومات سواء للطلبة وأعضاء هيئة التدريس وأن تكون بمراحل حتى لا تؤثر على التحصيل العلمي والعمل الأكاديمي.

٢- تشجيع الحوارات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في أنواع المعرفة وتشجيع الحوارات أيضاً بين الطلبة ببعضهم البعض في أمور الحياة والمعرفة العامة المتطورة والحوارات المختلفة مع من هم خارج الجامعة من أصحاب الشركات الخاصة والثقافة والدين لإثراء المعرفة والعلم.

٣- الاهتمام بالبحث العلمي وتشجيع الأبحاث المتبادلة بين أقسام الجامعة والمجتمع والدول العربية العالمية.

Thesis Abstract

Researcher : Mashaail Rakan Al-Khamash

Title : Globalization and the Transformation of the Function of the University from Preparation of Labor Force to Development of Human Resources (an applied study on Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah).

Degree : Master

Significance of the Study: This study tries to determine the best methods that should be followed by the University to cope up with the quick transformations in the community, in order to raise the graduate productionty and prepare him for the competitive labor market, as well as, the capacity of the university to grasp such changes in the globalization era to prepare pertinent labor force for the multinational corporations, at the time of the state's openness to foreign investments.

Objectives of the Study:

1. To know the role of the university in preparation and development of human resources.
2. To identify the impact of globalization on universities and higher education in the Kingdom of Saudi Arabia.
3. To determine differences between the study sample, in its variables (specialization – sex – academic status) and the role of the university in the globalization era.

Method and Procedures: The researcher used the descriptive inspective method to describe the study problem and its nature. She used the questionnaire, due to the magnitude of the study population, which consists of a randomly chosen sample of (313) students and faculty members of Umm Al-Qura University. For the statistical analysis of data, , she used; frequencies, percentages, arithmetic mean, one-tailed analysis of variance and T-test.

The most important results:

First: the students:

a. Results pertaining to university students:

1. Low use of information technology by university students.
2. Adoption of traditional teaching methods, dominance of specialization, hegemony of the teacher and his dependence on classical ways.
3. Inability of the society to instill technological knowledge among its human resources.

b. Results pertaining to students regarding sexes:

1. There are differences between the opinions of male and female students about dependence of the university education on dialogue and discussion, in favor of female students.
2. Male students believe that the university programs set and prepare them for self education more than do female students.
3. There are no differences among students with regard to the importance of what they know about globalization.

c. Results pertaining to students in view of their specialization:

1. There are no difference between the practical and the theoretical specializations of the students in their realization of the importance of globalization, except for knowing globalization tools, in favor of the practical globalization students.
2. The theoretical specialization students think that the university programs do not pay attention to the importance of combining education and training.

Second : The faculty:

a. The most important results pertaining to the faculty as per the sexes and the specialization are the following:

1. To start common research programs among the university, the society and the social development services.
2. To introduce new systems, like the open university, in favor of the theoretical specializations.
3. To encourage exchange of minds among states and institutions, in favor of female faculty.
4. To make available university education to non-Saudi students, to provide freedom for selecting curricula and use of education aids to communicate information, as well as to prepare the student to work in trans-continent companies, through the university and its programs, in favor of male faculty.

b. Results pertaining to the faculty, through strategies for the university in the globalization era:

1. Paying equal attention to religious and worldly sciences.
2. Use of the computer in education.
3. The university should be ready to make the faculty professional in the academic and admistrative skills' work.
4. The university should provide the faculty with the advanced knowledge that goes along with the global development.

Recommendations:

First : Recommendations pertaining to the students:

1. To satisfy the need of the students to the skills of dealing with the information technology.
2. To adopt a new model from the international universities, so as to be able to go along with the twenty first century.
3. To encourage paying more attention to foreign languages.

Second: Recommendations pertaining to the university and the faculty:

1. To pay more attention to interdisciplinary studies or multi-aspect specialization.
2. To encourage the university to provide adult education and to open other opportunities for university education.
3. To urge the university, besides education, to take notice of knowledge to develop human resources generally and not only for work.

Proposals:

1. To hold training courses in information technology, whether for the students or the faculty, provided that they should be at certain stages so as to avoid negative impact on academic achievement or work.
2. To promote dialogue between the students and the faculty about types of knowledge, and among the students themselves about worldly issues and advanced general knowledge, as well as different types of dialogue with those outside the university including private company owners and cultural and religious scholars, with a view to enriching learning and knowledge.
3. To take interest in academic research and to encourage exchange of such research among the university departments and between the university and the society, the Arab states and the international community, in general.

إهـــــــداء

إلى الجنة الغناء .. التي بحنانها وعطفها وصبرها ودعائها تحققت أحلامي وأمالي وأجنى ثمار كفاحي

إلى أمي الحبيبة بارك الله في عمرها ..

التي كانت المشعل الذي يضئ طريقي في هذه الحيـاة اهـدي إليها ثمرة جهد متواضع تعبيراً عن شكري وتقديراً وعرفانـاً بالجميل

إلى من بذل الغالي والنفيس في تربيتي وتعليمي ...

إلى من كان النبراس الذي يضئ لي طريق الامل ...

ويمدني بالثقة والتفاؤل ويعينني على الجد والمثابرة إلى أبـى الغالي أمده الله بالصحة والعافية ...

شكر وتقدير

يارب لك الحمد ولك الشكر كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك .. أحمدك يا من علمت بالقلم علمت الإنسان ما لم يعلم .. وأصلي وأسلم على من أنزل عليه خير الدين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم .

أحمدك ربي على تمام الرسالة وأرجو منك ربي أن تكون فيها الفائدة والنفع من الطلبة والباحثين والباحثات..

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للمشرف الحالي سعادة الدكتور/ حمزة بن عبدالله عقيل الذي تفضل بالاشراف على هذه الدراسة بالرغم من مشاغله الجمة التي لم تمنعه من الاشراف علي ولم يبخل بالنصح والإرشاد والتوجيه وكان يقتطع من وقته ليسدي إلى التوجيهات الصائبة والمقترحات القيمة وساعدني على تخطي الصعوبات التي واجهتني في ‌اية البحث وكان يدلني على الخير ويحثني على مكارم الأخلاق التي على الباحثة التحلي ‌ا، فجزاه الله عني خير الجزاء وأجزل مثوبته.

وأمتن بعظيم الشكر والعرفان لسعادة د/ جويبر بن ماطر الثبيتي رحمه الله المشرف السابق الذي لم يبخل بما حباه الله من علم وفير وعقل منير _ فكان أباً حانياً وأستاذاً ومرشداً فمهما زكيته بالكلمات وأطريت عليه بالعبارات فلن أوفيه حقه حتى وهو في مرضه كان يحسن بي اللقاء ويؤثرني على حساب راحته ويصف لي الدواء فعالج رسالتي ونور لي القلب وأضاء الدرب وهداني للمعرفة حتى صارت سجاياه في النفس، كما ساعدني في إتمام رسالتي وأني لمدينة له بما قدمت من أجل العلم فهو معلمي الاول وإن عجز اللفظ عن التعبير لأني أحسست أثناء مرضه بأن أملي في إتمام الرسالة قد علق بين السمـاء والأرض وتلاعبت به الرياح في يـوم عاصف ولولا كرمه وعطفه ومروءته رغم ما يعاني من آلام .. فشجعني وضخ من جديد في شراييني دمـاء الاجتهاد والعزيمة وروح الأمل فهو مثال يحتذى به بين أهل العلم رحمه الله.

وكذلك أخص بالشكر والتقدير كلاً من الدكتور/ مسعود بن خضر القرشي، والدكتور/ محمد بن عايد الدوسري، على مناقشتهم للخطة وإبداء الملاحظات والتوجيهات بأفكارهم القيمة وارائهم السديدة فكانا ممن ثبتوا أقدامي على أول الطريق وقد ‌لت من ‌ر علمهما ما مكني من إتمام هذه الرسالة.

وأخص بالشكر معالي مدير جامعة أم القرى أ. د / ناصر بن عبدالله الصالح ووكيل الجامعة أ.د/ هاشم بن بكر حريري.

على ما يقدمونه ويحيطون أبنائهم من طلبة العلم بالرعاية العلمية، وتذليل كل الصعوبات التي يواجهها الطلاب والطالبات.

كما أشكر وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي أ. د/ محمد بن علي العقلا، وعميد

الدراسات العليا الدكتور/ ثامر بن حمدان الحربي ، وعميد كلية التربية د/ زهير بن أحمد الكاظمي، وأخوا م من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين في الأقسام السابقة على تعاو ما الفعال وتوجيها م لنا أثناء البحث .

والشكر الموصول لأعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط يتقدمهم الدكتور علي بن عبد الله الزهراني رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط على سعة صدرهم وتحملهم لنا أثناء الدراسة، كما أتقدم بالشكر إلى عميدة الدراسات الجامعية بقسم الطالبات الدكتورة/ وفاء بنت عبدالله المزروع، ووكيلة عميدة قسم الطالبات دكتورة/ هيفاء بنت عثمان فدا على رحابة صدرها وتعاو ما فيما قدماه لي من آراء في مجال البحث.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان إلى وكيلة قسم الإدارة التربوية والتخطيط سابقاً الدكتوره/ فائقه بنت عباس سنبل على مساعد ا المستمرة لي وتذليل الصعاب التي واجهتني أثناء البحث والشكر الجزيل إلى كل من الدكتوره/ جواهر بنت أحمد قناديلي وكيلة القسم حالياً، والدكتـوره/ عواطف بنت زيني خياط ، والدكتوره/ منى بنت حسن الأسمر على تكرمهن بالمساعدة لي في كل ما كنت أسأل عنه وأبحث عنه من معلومة أجهلها.

وخالص الشكر والتقدير للدكتوره/ إبتسام بنت محمد صالح فطاني، والدكتوره/ مريم بنت عبد الله الصبان اللاتي لم يبخلن علي بأي نصح أو توجيه وتشجيع مستمر لي أثناء الدراسة والبحث وكن نجوماً ساطعه أضاءت لي درب النجاح والتوفيق.

ولا يفوتني أن أقدم عظيم الشكر والتقدير لكلاً من الدكتور/ علي بن عبدالله بردي الزهراني، والدكتوره / جواهر بنت أحمد قناديلي على تفضلهما، وقبولهما لمناقشة هذه الرسالة التي أستقطعت من وقتهما وجهدهما الكثير لما كان له القيمة العلمية المتوخاه منهم في آرائهم وتوجيهاتم مما يحقق للدراسة الفائدة والقيمة العلمية المرجوه منها وأن تكون مصدر إفادة ومنهل علم لإخواننا الطلبة في أبحاثهم العلمية القادمة.

وجزيل الشكر لمن قام بتحكيم الاستبانة ومساعدتي في بنائها البناء الصحيح، ولا أنسى أن أقدم الشكر والاعتزاز لكل أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة لتفضلهم بالإجابة على الاستبيان الخاص بالدراسة وجهدهم المثمر معى ، كما أشكر سكرتيرة قسم الادارة التربوية والتخطيط الأخت " نجاة بنت عمار الطيب" على حسن تعاو ا وتعاملها، وأسدى خالص الشكر والتقدير لكل المسئولين بإدارة المكتبات العلمية والمكتبات الجامعية ومكتبات الوزارات في داخل المملكة وخارجها على ماقدموه ويسروه لي من مراجع ومعلومات ساعدتني في هذا البحث.

وأخيراً أهدى ثمرة جهدي عرفان بالجميل لكل فرد مد لي يد العون والمساعدة من الكلمة والدعوة الخالصة الصادقة التي أكنوها لي بطيب خاطر وأن يكون في هذا العمل الخالص لوجه الله تعالى النفع والفائدة والحمد لله رب العالمين.

فهرس المحتويات

تابع فهرس المحتويات

تابع فهرس المحتويات

تابع فهرس المحتويات

قائمة الجداول

تابع قائمة الجداول

تابع قائمة الجداول

تابع قائمة الجداول

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

الفصل الأول

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

المقدمة :

على الرغم من الجهود التنموية في المملكة العربية السعودية منذ خطة التنمية الأولى عام ١٣٩٥هـ إلى الوقت الراهن، إلا أن العنصر البشري في المملكة لم يرق إلى مستوى الإبداع والابتكار والتعامل مع التقنية المتطورة أو التكيف مع متطلبات عصر العولمة وتحدياته إذا ما قورن بالعنصر البشري في الدول المتقدمة وهذا يعني وجود فجوة لابد من تفسيرها والتعامل معها ألا وهي:

أن الاستثمارات التي تمت في المجالات المعرفية والفكرية وطاقات الإبداع، والتنمية البشرية والسلوكية لم تحقق إلى الآن في بلادنا الاحتياجات الحقيقية لرفع القدرات التنموية، وزيادة المزايا التنافسية لمواردنا البشرية مع الموارد البشرية في دول العالم المتقدم، الذي حقق العنصر البشري فيه الأثر الفاعل في الهيمنة الاقتصادية والعلمية والثقافية أكثر مما حققته الموارد المادية.

أيضاً الجامعة في بلادنا مازالت تمارس دورها التقليدي المتمثل في التدريس كوسيلة لنقل المعرفة والبحث العلمي في المعرفة في الوقت الذي أصبحت فيه الجامعات العالمية تسعى إلى تعليم الإنسان كيف يصنع المعرفة ويمارس البحث العلمي لهذا فعلى جامعاتنا أن تقوم بالدور الأكبر في تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة، التي تقتضي الاتصال بالعالم الخارجي، والحصول على ما تتطلبه البحوث والتجارب، والتطلع إلى جودة المنتج وتنقل الأفراد والأفكار والسلع من منطقة إلى أخرى والقدرة على استخدام المعدات التكنولوجية الحديثة في شتى المجالات التنموية والاستثمارية والخدمية وتحرير الأسواق التجارية، وإمكانية التصرف برؤوس الأموال في التكنولوجيا وفي المعرفة والثقافة.

يضاف إلى ذلك أن توزيع خريجي التعليم الجامعي في المملكة على مجالات دراستهم التخصصية، ما زال يتصف بالتحيز نحو التخصصات النظرية منذ تأسيس التعليم الجامعي بالمملكة إلى الوقت الحالي، مما أدى إلى إهمال العلوم المتطورة في مجال الهندسة الوراثية التي تشكل المتطلبات الفعلية لسوق العمل في مجال الاستثمارات الداخلية أو الخارجية بالمملكة.

ويؤكد على ذلك أن الإحصائيات تشير إلى ارتفاع في نسبة خريجي الجامعة في التخصصات التي تخدم المجتمع المحلي مباشرة (مثل كليات التربية والتعليم، والاقتصاد والدراسات الشرعية والعلوم الاجتماعية والإنسانية حيث كانت النسبة المتوسطة من خريجيها ٧٩,٩% من مجموع خريجي

الجامعات السعودية في الأعوام (١٤٠٠، ١٤٠٥، ١٤١٠، ١٤١٥هـ) دون أن يكـون هنـاك اهتمام بالتخصصات التي تخدم المجتمع العلمي(وزارة التعليم العالي،١٤١٨هـ).

ومن خلال خطة التنمية السادسة (من ١٤١٥ – ١٤٢٠هـ) تبين أن الفرص الوظيفية لخريجي التخصصات العلمية في مجالات قطاعات الاستثمار الوطني والعربي والأجنبي بالمملكـة، ومجـالات الخدمات (مثل الخدمات الصحية، والنقل والمواصلات والاتصال وغيرها) ؛ كانت أكبر من أعداد هؤلاء الخريجين، مما ترتب عليه الاستعانة بعناصر بشرية من دول عربية وإسلامية وأجنبيـة لتغطيـة العجز الوظيفي في المجالات المذكورة.

مما سبق نجد أن على جامعاتنا دراسة الدور الذي ينبغي أن تقوم به الجامعة في مجال تنمية الموارد البشرية الوطنية اعتماداً على المعرفة الدقيقة لاحتياجات سوق العمل والمتغيرات المحيطة به.

ولقد أدت الزيادة المطردة في أعداد المقبولين بالجامعات السعودية بما يفوق طاقتها الاستيعابية إلى انخفاض الكفاءة الداخلية والخارجية، ومن مظاهر ذلك، عدم الانسجام بين مـؤهلات الخـريجين والخريجات في بعض التخصصات وتلك التي يحتاج إليها سوق العمل. خطـة التنميـة الـسابعـة (١٤٢١-١٤٢٥هـ: ص٢٩٤).

وتجدر الإشارة إلى ظاهرة تزايد عدد الطلبة الراغبين في التعليم العالي في الدول العربية حيث قدر عددهم حوالي ٦,٢ مليون (٣,٩ ذكور، ٢,٣ إناث) عام ٢٠٠٠م ، ويرتبط بذلك ارتفاع مجموع التكاليف السنوية اللازمة لتحقيق أهداف التعليم العالي إلى ٥,٢ مليار دولار. ومع ذلك فمعظـم برامج التعليم الجامعي، لا ترتبط ارتباطاً متيناً بمتطلبات الواقع الاجتماعي، لأن هذه الخطط لا توضع في ضوء المعارف والمهارات والكفايات والتقنيات التي تتطلبها الوظائف المطلوبة لواقع سوق العمل والمهمات الأخرى لمناشط الحياة المختلفة(اليونسكو،١٩٩٨م).

مشكلة الدراسة :-

مع إطلالة القرن الجديد الواحد والعشرون والألفية الجديدة أصبحت البشرية تواجه تغيرات جديدة دقيقة في تشكيلها تصل إلى تغيرات في سمات العصر الأساسية، وذلك من خلال ظاهرة العولمة ومظاهرها المتشابكة والسريعة،من ثورة تقنيات الاتصالات والمعلومات، وظهور التكتلات الاقتصادية، وفتح الأسواق أمام المنتجات دون جمارك وتبادل السلع والخدمات والنشر دون قيود، وانتقال المعرفة والمواد والمال دون حدود، مما يؤثر على اقتصاد العالم العربي وبالتالي على وضع المملكة، مما قد يؤدي إلى اتساع العلاقات الإنسانية والذي أوضحه الأمير عبد الله بن عبد العزيز ولي العهد السعودي في كلمة له في قمة الخليج التاسعة عشر والمنعقدة في إمارة أبوظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة حيث قال ((أن العولمة تنادي بفتح الحدود وإزالة العوائق أمام حركة البشر والأفكار ورؤوس الأموال والبضائع وسوف يزداد هذا التيار في السنوات القادمة وأن أي هـزة اقتصادية في أي مكان سيكون لـها أثرها في مكان آخر ونحن نرحب بعولمة التجارة والاستثمار ولكنـنا نرفض عولمة الفكر الفاسد والانحراف الذي يختفي تحت أسماء براقة وهذا لا يعني الجمود في الحركة)). المرشـان (١٤٢٠هـ: ص١٩).

ويتضح مما سبق أننا سنواجه هذه العولمة المتمثلة في التطور السريع للمعلومات والتقنية وأننا لا نستطيع التفاعل معها دون التأثر ا وهذا يدعونا إلى أن نتساءل هل نحن مستعدون لمواجهة هذا التطور والتقدم السريع؟ والإجابة هي "أن الخطة السابعة للتنمية تركز على العناية بإعادة التأهيل والتدريب لرفع إنتاجية العامل بما يحقق الاستفادة القصوى من التقنيات والتجهيزات المستخدمة في الأنشطة التنموية" (١٤٢٠هـ -١٤٢٥هـ: ص ص ١٣-١٤).

فالتخطيط الموجود في المملكة ذو الأسس الاستراتيجية يرتكز على هذه الجوانب من خلال اندماج الاقتصاد الوطني بالعالمي مما يتطلب وجود الموارد البشرية المناسب للاندماج في الاقتصاد العالمي.

و يتم ذلك عن طريق التعليم (الإلزامي وغير الإلزامي) وما يهمنا هنا هو مجال التعليم الإلزامي الذي يعتبر التعليم العالي (الجامعات)جزء منه لأنه المصدر الأول لتخريج المهارات والكفاءات المناسبة لسوق العمل والقادرة على التكيف مع التغيرات التقنية والتكنولوجية والمعرفية الجديدة والسريعة.

وهذا يعني أن المشكلة ليست في قلة عدد الخريجين من هذه الجامعات وإنما القصور في الإعداد

كما ذكر Geraint **(٢٠٠٠م) ((نوعية المخرجات وقدرتها على المنافسة في سوق العمل بالحصول على فرص عمل)) (ص٢٠٦).**

فالجامعة لابد أن تكون متمشية مع متطلبات هذا العصر المسمى بعصر العولمة والتقنية السريعة والمتغيرة، ولابد لمخرجاتها من أن تكون ذات كفاءة عالية وذات مؤهلات متناسبة مع التغيرات لشغل المهن التي تحتاجها الأنشطة والمؤسسات الخارجية من حيث التخصصات ونوعية المهارات التي يكتسبها الطالب من الجامعة. فلابد أن تكون الجامعة في مجتمعنا متمشية مع التغيرات الحاصلة دون المساس بالثوابت الرئيسية (كالدين والقيم) وهذا يتطلب إعادة النظر في التخصصات ومدى ملاءمتها مع متطلبات العصر الذي يشكل الاستثمار في رأس المال البشرية (الموارد البشرية) عائدة للمجتمع، فالثروات الطبيعية على الرغم من أهميتها لتقدم المجتمع السعودي إلا أنهـا بدون توفر الموارد البشرية التي تستخدم لاستغلال هذه الموارد الاستغلال الأمثل ستواجه مشاكل متعددة ومن أبرزها سوء الاستغلال الغير مقنن والمتمشي مع احتياجات الدولة. هذا بالإضافة إلى ظهور البطالة وبالذات في هذا العصر المعروف بعصر العولمة والتقدم في عصر المعلومات حيث أن على الجامعات السعودية إن تعيد النظر في طريقة إعداد الموارد البشرية وتنميتها وعملية تدريبها بما يتناسب مع الاستراتيجيات الجديدة للمملكة ومحاولات دخولها في منظمة التجارة العالمية فإنه ستكون هناك (فجوة) بين ما تقدمه الجامعات وما يتطلبه العصر المتسم بالتغير السريع. ولكي تثبت المملكة قدرتها في منظمة التجارة العالمية على الاستفادة من إيجابيات العولمة لابد أن تنوع من مصادر دخلها ولا تعتمد على النفط فقط فلابد لها من توفير الموارد البشرية المدربة، التي يمكن أن تجعل المملكة في حالة من الاستغناء عن العمالة الغير سعودية في بعض الأعمال التي تحتاج إلى مهارات عليا وهذا فيه تخفيف على الدولة واقتصادها من خلال توفير الأموال (الموارد) لهؤلاء العاملين التي تذهب إلى دولهم فإذا وجد البديل المحلي وبجودة جيدة مبدئية تصل بعد ذلك إلى الدقة والكفاءة العالية فإنه سيوفر الكثير للدولة إضافة إلى التغيرات الاجتماعية التي تؤثر بـها تلك العمالة على المجتمع مع الانفتاح الغير محدود على العالم، أيضاً هناك استفادة من وجود القوى البشرية المحلية المدربة التي تؤدي إلى تخفيف البطالة الموجودة في الدولة والتي لها تأثيرات سلبية على الناحية الأمنية والاقتصادية وذلك من خلال

عدم الاستفادة من هؤلاء المتخرجون. وفي نفس الوقت هناك هدر للأموال المنفقة عليهم في مراحل التعليم الماضية إذا لم يتم الاستفادة منهم.

مما سبق يمكن أن نلخص المشكلة في ثلاثة محاور هي : ــ

أ- عصر العولمة يحتاج إلى إعداد معرفي وتقني ومهاري جديد يهتم بالنوع والكم واختلاف التخصصات والمهارات.

ب- التعليم الجامعي الحالي يقتضي أن تعيد الجامعات النظر في تخصصاتها ومحتوى المناهج والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من حيث تنمية مهاراتهم في التدريس والاطلاع على النظم المتقدمة في مختلف التخصصات

ج - القوى البشرية الموجودة في الجامعات والمتخرجة منها تعتبر هي الأساس لجعل الدولة تستطيع أن توائم بين دخولها في الاقتصاد الحر أو منظمة التجارة العالمية دون الضرر باقتصادها وبالأسس الدينية التي تعتبر منطلق الدولة السعودية في سياستها. فالنمو الاقتصادي يزداد ليس بتوفير الاستثمارات المادية فقط وإنما بالاستثمارات الإنسانية التي هي المحرك الرئيسي له، وهذا يوضح الدور الكبير للجامعات لكي تتوافق مع التغيرات الحادثة، وحيث أن خطــــة التنمية السابعــة (١٤٢٠- ١٤٢٥هــ) أكدت أن نسبة المتخرجين إلى الملتحقين دون المستويات المأمولة ويضاف إلى ذلك أن المؤسسات والأنشطة المختلفة في الدول والقطاع الخاص تحتاج إلى مؤهلات مختلفة ونوعية من المعارف والمهارات يجب أن يكتسبها الخريج لتتوافق مع متطلبات سوق العمل، مما يوضح أن التعليم العالي على الرغم من الجهود المبذولة فيه إلا أنه بحاجة إلى مزيد من الجهود لتحقيق نتائج أفضل من خلال الكفاءة الخارجية. (ص ص ١٢٢-١٢٣).

وهذا ما دعى الباحثة إلى التفكير فيما يجب تداركه بالنسبة لهذه المشكلة حتى لا يكون التعليم الجامعي في المستقبل عبء على تقدم الدولة واقتصادها الذي بدأ بتنوع مصادرها مما يطرح علينا عدد من الأسئلة تهم الجامعات في المملكة على الرغم من خصوصيتها إلا أن هناك بعض الأسس العامة المشتركة مع الدول الأخرى سواء العربية أو الأجنبية في التعليم الجامعي.

أسئلة الدراسة :

١ - **ما مدى مواكبة التعليم الجامعي لمتطلبات عصر العولمة من حيث قدرته على المساهمة الفعالة في تنمية الموارد البشرية؟**

٢ - **ما الاستراتيجيات المطلوبة من الجامعة لتتمكن من القيام بوظائفها في عصر العولمة ؟**

٣ - **ما الأساليب التي ينبغي اتباعها لتنمية الموارد البشرية من خلال الجامعات السعودية لإعدادها وتأهيلها لمواجهة متطلبات العولمة؟**

٤ - **ما أبعاد العولمة المؤثرة على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟**

٥ - **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبين فئات عينة الدراسة في إجابا م على الأسئلة السابقة بحسب [الجنس _ التخصص _ المرتبة العلمية]؟.**

أهمية الدراسة :

إن المدخل لهذا القرن سيكون كما في القرون السابقة هو تطوير التعليم من من حيث النوع والكيف ومن خلال ظهور الأحادية القطبية للعالم كما يطلق عليها الآن (العولمة) ومن خلال عولمة المعلومة والمعرفة مما يستدعي من الدول العربية أن تقوم بتعميم التقنيات الحديثة حيث يغمر العالم ثورة تكنولوجية غير مسبوقة في تاريخ البشرية وبالذات في مجال المعلومات، والسعودية جزء من هذا العالم فهي، تتأثر بما يحدث فيه إلا أنه يجب أن تؤثر فيه وأن لا تقف تستهلك دون ما يكون لها دور في ذلك من حيث كفاءة العاملين في مجال هذه التقنية، فالتنافس بين الدول يكون من خلال القدرات التربوية والتعليمية وقدرات البناء لهذه الدول على العطاء والابتكار فكما ذكر (البازعي،١٩٩٨م) ((أن هذه التطورات تؤدي إلى إحلال العمالة الأكثر تعليماً محل العمالة الأقل تعليماً مما يقلل العائد على مستويات التعليم الدنيا ويضاف إلى ذلك أن هذه الزيادة تؤدي إلى زيادة أهمية المستويات العليا من التعليم الطلب على التعليم الجامعي)) (ص١٨٧). فالجامعة تكون المحطة الرئيسية في مساعدة الفرد على التكيف مع ا تمع والمتغيرات العالمية الجديدة، حيث ذكر (الخضير ١٤٢١هـ) ((أنه على الجامعة أن تسعى إلى تخـريج الخريج القادر على خلق فرص العمل بدلاً من التركيز على إعداد الخريج الذي يبحث عن العمل))(ص٧). وهذا يوضح أن الجامعة لـها دور في تنمية ا تمع من حيث أن العنصر البشري هو

الذي يحرك ويستثمر رأس المال الموجود في بلده وبدونه فمن الصعب الاستفادة منه ومن رفع مستوى الدولة إلى مصاف الدولة المكتفية ذاتياً في الأعمال والأنشطة التي يمكن للمواطن أن يقدم فيها مستوى عالي وبالذات المهارة التي تستنـزف من ثروة الدولة فالأجدى أن تكون للمواطن ولكن بشرط أن يكون مؤهل ومدرب لذلك وأيضاً من الممكن له حتى العمل في الخارج إذا كانت لديه هذه المؤهلات ومنافسة العمالة الأجنبية الماهرة حيث نحن في عصر العولمة الذي لا حدود ولا قيود، ستكون بين انتقال المنتجات والتكنولوجيا إضافة إلى انتقال العنصر البشري بين دول العالم وإزالة العوائق أمامه حيث لابد من اتخاذ خطوات لمواجهة هذا التيار.

وعن هذا كانت كلمة ولي العهد الأمير عبد الله بن عبد العزيز في قمة الخليج التاسعة عشر والمنعقدة في دولة الإمارات العربية السعودية (١٤١٩-١٤٢٠هـ)حيث تحدث عن العولمة والانفتاح دعا إلى الاستثمار في العنصر البشري وإعادة النظر في التعليم ومناهجه ورفع مستواه بما يخدم المستقبل، وأن الثروة الحقيقية لأي مجتمع تكمن في عقول أبنائه. (المرشان، ١٤٢٠هـ).

ومما يؤكد هذا الأمر هو ما ذكره الخضير (١٤٢١هـ-٢٠٠٠م) والبازعي(١٤١٨هـ-١٩٩٨م) وعبدالله (١٤٢٠هـ-٢٠٠٠م) ((أن عدم توفر القدرة لدى السعوديين لشغل قطاع كبير من الوظائف التي يحتاج إليها سوق العمل بسبب نقص في العولمة والمهارة يحتم وضع خطة عمل ذات مدد زمنية مختلفة)). يستنتج من ذلك أنه لابد من أن تكون الجامعة مصدر لهذه المهارات في عملية تنمية الموارد البشرية وإعادة تأهيلها، وإلا فقدت أهميتها، وأن يكون هناك ترابط بين سوق العمل والمؤسسات التعليمية والتدريبية الأخرى لإعداد هذه الخطط وأن تكمل بعضها لبعض.

كما يوضح أيضاً الثبيتي، القرشي (١٩٩٨م) في ندوة التعليم العالي ((أن التعليم التقليدي العالمي فشل في عدم قدرته على مسايرة التنمية في بعض جوانبها فهو غير قادر على التوقع بما يحدث من مشكلات وأزمات أو مفاجآت)) (ص٢٤١).

وأكد على ذلك (السمره، ١٤٢٠هـ) أن المطلوب ليس أي تعليم بل المطلوب هو تعليم من نوع جديد يهيئ الفرد والمجتمع لعصر التغير وعصر الثورة التكنولوجية وإنتاج المعارف بدلاً من إنتاج الماديات، والجامعات هي المكان الذي يعلم فيه العقل فبإمكان الشعوب المشاركة إعداد أبنائها الإعداد التعليمي التقني والتربوي المناسب لهذه الثورة التكنولوجية (ص ص ١٦-١٧).

ومن المعطيات السابقة تبرز أهمية هذه الدراسة حيث (١)تحاول التعرف على أفضل الأساليب التي يجب للجامعة اتباعها لمواكبة هذه التحولات السريعة في ا تمع بما يخفف من السلبية التي تصاحب إنتاجية الخريج وضعف إمكانياته في سوق العمل التنافسي، (٢)يضاف إلى ذلك أن المملكة السعودية قد فتحت أبوا ا للاستثمار الأجنبي الذي يحتاج إلى عمالة مدربة وماهرة في التخصصات التقنية المختلفة والمملكة عندما سمحت بذلك محاولة منها لمواكبة التطور في العالم ونظراً لإمكانيات المملكة المالية فقد وجب على المورد البشري (رأس المال البشري) أن يكون على قدر المسئولية حيث أ ا تحاول التخفيف من البطالة الموجودة، فإن لم يكن هذا المورد البشري مدرب وذو مهارة عالية سيؤدي ذلك إلى زيادة في البطالة من حيث أنه سيتم استقدام العمالة الأجنبية المدربة، مما يجعل المملكة في حرج من أن تفرض شروطها على أصحاب المؤسسات الخارجية في عصر الشركات المتعددة الجنسيات حيث أن العمالة المحلية مؤهله، فمن الطبيعي والمنطقي استقدام عمالة من الخارج مما يهدر الكثير من أموال الدولة على شكل حوالات.. خارجية ويفقد المواطن السعودي الاستفادة من هذه الأموال في الداخل.(٣)على الجامعة أن تعد الخريج إعداداً جيداً علمياً وعملياً بأقل التكاليف حيث أن العائد من هذا الخريج سيعود عليه ولعائلته مما يحقق الاستقرار له ولدولته مما يجعلها تستثمر ذلك لرفع وتنمية اقتصاد الدولة ويجعل الجامعة مساعدة في ذلك ومستثمرة أيضاً فيه.

أهداف الدراسة :

دف هذه الدراسة إلى :-

١- التعرف على دور الجامعة في إعداد وتنمية الموارد البشرية.

٢- تحديد الاستراتيجيات المطلوبة لتنمية الموارد ا لبشرية في عصر العولمة.

٣- التعرف على تأثير العولمة على الجامعات والتعليم العالي في السعودية.

٤- معرفة مدى قدرة الجامعات على إعطاء التطبيق العملي أهمية بما يتطلبه العصر العولمي.

٥- التعرف على الأساليب التي ينبغي إتباعها لتنمية الموارد البشرية من خلال الجامعات السعودية لإعدادها وتأهيلها لمواجهة متطلبات العولمة.

٦- تحديد مبررات التحول في وظيفة الجامعة من إعداد القوى إلى تنمية الموارد البشرية.

٧- التعرف على درجة الفروق بين فئات الدراسة من خلال الأهداف السابقة لكل حسب [التخصص – المرتبة العلمية – الجنس] .

حدود الدراسة:

وهي كالتالي:-

الحد الموضوعي : اقتصرت هذه الدراسة على معرفة تأثير التحولات الحاصلة في العالم من خلال التطور في التقنيات المعلومات وتكنولوجيا الاتصال على الجامعات وتعاملها معها ودور جامعاتنا السعودية في ذلك والأساليب والاستراتيجيات التي على الجامعة إتباعها لمواكبة هذه التغيرات إضافة إلى دورها في تنمية الموارد البشرية وكيفية تعاملها مع عصر العولمة وتأثيرها على التعليم العالي.

الحد المكانـــي: جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

الحد الزمانـــي: الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٣/١٤٢٢ هـ .

مصطلحات الدراسة :

مفهوم القوى العاملة:-

تختلف من دولة لأخرى طبقاً لمعايير مختلفة أهمها: السن، الجنس، وتحديد من هم العاملون والعاطلون عن العمل عند إجراء المسح الإحصائي الخاص بتحديد هيكل القوى العاملة في الدولة. (علاقي،١٩٧٦م: ص ص ٢١-٢٢).

والتعريف الإجرائي للقوى العاملة في هذه الدراسة تعني العدد المطلوب من الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة.

الموارد البشرية :

((هي مجموع السكان في مجتمع ما يشيبه وشبابه وأطفاله من ذكور وإناث دون تمييز أو تفريق بين من يعملون أو لا يعملون ومن هم قادرون على العمل أو غير قادرين كالشيوخ المتقاعدين والمرضى والمعوقين)) (علاقي،١٩٧٦م: ص٢١).

والتعريف الإجرائي تعني الموارد البشرية في هذه الدراسة طلاب وطالبات الجامعات كمورد متجدد يمكن الاستفادة منه، ليس في شغل الوظائف الشاغرة وإنما في الإسهام الرسمي وغير الرسمي في التنمية بمختلف جوانبها.

تنمية الموارد البشرية :

وقد عرفها مصطفى (١٩٩٩م): بأ ا توسيع الخيارات أمام البشر من خلال بناء وتعظيم قدرا م اعتماداً على ذا م بالدرجة الأولى، أي أ ا عملية بناء شاملة للقدرات تتضمن الصحة والتعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة من خلال التركيز على التنمية الذاتية.

استراتيجية الموارد البشرية :

تعتبر عملية الربط بين الموارد البشرية من خلال الأهداف والغايات الاستراتيجية لهم لتحسين أدائهم التنظيمي ولتنمية بيئة ثقافية تنظيمية تكون أكثر مرونة وقدرة على تبنى السلوك الابتكاري من خلال استراتيجيات أنشطة الموارد البشرية [الاستقطاب، الاختبار، التدريب، مكافأة الأفراد] محمد (٢٠٠٠م).

العولمة :

يوجد أكثر من اجتهاد لتعريفها بعضها يركز على جانب واحد أو أكثر وبعضها يفضل استحضار مفهوم شامل كامل لها نورد منها:-

ظاهرة اقتصادية أساساً، سياسية، اجتماعية ثقافية، فهي عبارة عن نتاج تراكمات تاريخية طويلة برزت في لحظة معينة نتيجة فراغ سياسي وتطور علمي وتكنولوجي واتصالي وقد أوردها يسين نقلا عن عبد الفتاح (٢٠٠٠م).

أيضاً عرفها الخالدي (١٩٩٩م): ((بأ ا زيادة درجة الارتباط المتبادلة بين ا تمعات الإنسانية من خلال تسهيل عمليات انتقال السلع ورؤوس الأموال وتقنيات الإنتاج والأشخاص والمعلومات)) (ص٣٤).

الفصل الثاني

أ - الإطار النظري :

- **المبحث الأول: الموارد البشرية.**
- **المبحث الثاني: العولمة.**
- **المبحث الثالث: التعليم العالي.**
- **المبحث الرابع: استراتيجيات التعليم.**

ب- الدراسات السابقة.

المبحث الأول : المـــوارد البشريـــــة

- التنمية.
- القوى البشرية والموارد البشرية.
- مفهوم الموارد البشرية.
- التعريف السعودي للقوى العاملة.
- تنمية الموارد البشرية.
- التطور الزمني لتنمية الموارد البشرية.
- أهمية تنمية الموارد البشرية.
- أهداف تنمية الموارد البشرية
- رسالة تنمية الموارد البشرية.
- تخطيط الموارد البشرية.
- أهمية تخطيط الموارد البشرية.
- أهداف تخطيط الموارد البشرية.
- خطوات تخطيط الموارد البشرية.
- المشكلات التي تواجه المخططين عند تخطيط الموارد البشرية.
- أطر التنمية البشرية.
- استثمار الموارد البشرية – التعليم.
- التحول إلى العمل والتنمية البشرية.

الموارد البشرية

عندما خلق الله الإنسان كرمه وفضله على سائر المخلوقات بالعقل وجعله خليفته في الأرض لسكنها وتعميرها ليعيش من إنتاجها وينعم بخيرها.

وبما أن الأفراد هم ثروة الأمم وعماد نهضتها فهم يخترعون ويطورون ويخططون وينظمون ويستهلكون وينتجون ويبدعون فالإنسان في التنمية ليس عنصر إنتاج أو وسيلة للتنمية فقط بل هو غاية وهدف للتنمية المتمحورة حول البشر الذين يعتبرون القوى البشرية الحقيقية، وهم عصب التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فالتنمية تحدث بجهود البشر وأيضاً من أجلهم لأن هدفها خير الناس وسعادتهم.

التنمية :

تعتبر التنمية من الأمور التي تهتم بها الدول المتقدمة والنامية حيث تسعى إلى زيادة الإنتاجية وتنظيم علاقات العمل والاهتمام بالقوى البشرية والعاملة وحيث تنظر لها الدول المتقدمة من حيث القلق من الكساد والتضخم والركود الاقتصادي فنحن نرى الاجتماعات الدورية والمستمرة لهذه الدول على اختلاف ميولها لتتباحث في أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية.

فقد عرف (جيري Jerry) و (إيجـلاند Eggland) (١٩٨٩م: ص٧) التنمية بأنها ((تعلم ما ليس مرتبط بالوظيفة على الرغم أنه قد يكون لديها بعض التأثير على الوظيفة الحالية أو المستقبلية)).

وعرفها المؤمن وآخرون (١٩٩٧م) ((بأنها تلك العملية المتعددة الأبعاد والتي تتضمن إجراء تغيرات جذرية في الهياكل الاجتماعية والسلوكية والثقافية والنظم السياسية والإدارية جنبا إلى جنب مع زيادة في معدلات النمو الاقتصادي والعدالة في توزيع الدخل القومي والقضاء على الفقر المطلق في مجتمع ما)) (ص٩).

أي أن التنمية تعتبر نتاج للتفاعل بين المتغيرات السابقة لإحداث تغيير شامل في المجتمع للوصول إلى الرفاهية بكفاءة وفاعلية.

نخلص مما سبق أن التنمية تبدأ بالإنسان وتنتهي عنده، أي أنها تستخدم ما هو متاح لها من موارد لتحسين وسائل الحياة والإنتاج وهي عملية استثمارية تميز التنمية عن غيرها ((فهي استثمار مادي وبشري من خلال إنفاق مبالغ نقدية طائلة للتوسع في خطط الأنشطة وتطوير أداء الأفراد لاستخدامها، وتقع المسؤولية الإدارية في ذلك على الدولة التي هدفها التنمية الشاملة المترابطة حيث تكون الدولة هي المؤثر في التنمية لأن العبء الأكبر يقع من خلال أفراد المجتمع وعملية تطويرهم وتوازن بينهم وبين الموارد المتاحة والوسائل المستخدمة)) (المؤمن وآخرون، ١٩٩٧م: ص١٣).

فالبشر هم هدف التنمية ووسيلتها التي تتم بإشباع الحاجات الإنسانية فهي تتمحور حول النشاطات البشرية والتعبئة للموارد الوطنية التي تكون موجودة بالبلدان النامية وبالذات المحلية الموجودة على الرغم من بساطتها (موارد بشرية أولية - تقنية - مهارات - معارف) فهي يمكن أن تتكيف مع المستوى التنموي لهذه البلدان وواقعها الاجتماعي والاقتصادي.

وللتنمية أبعاد وأنواع متعددة تشمل نواحي الحياة وأنظمتها وأن هناك علاقة تأثير وتأثر بين هذه الأبعاد التنموية مما يجعلها تصبح عملية تنمية شاملة وكل أثر إيجابي أو سلبي يؤثر على الجانب الآخر.

وقد قسم (حجاب، ٢٠٠٠م: ص ص ٦١-٦٢) التنمية إلى: ((تنمية روحية - اجتماعية - ذاتية - اقتصادية - سياسية - بيئية - ثقافية - نفسية - إدارية وتشريعية - تكنولوجية وعلمية - وبشرية التي هي جوهر التنمية الشاملة والتي لا يمكن أن تحقق أبعاد التنمية بمعزل عن الإنسان)).

نستخلص مما سبق أن عملية التنمية تتم بإحداث التغيرات الجذرية في المجتمعات للمساعدة على التطورات الذاتية المستمرة من خلال الاستفادة من الموارد المتاحة المالية والطبيعية وتحسين نوعية الحياة للأفراد أي الاهتمام بالتنمية البشرية، وجعل الأفراد يحسون أنهم ثروة مجتمعاتهم وعلى الدولة أن تستثمر هذه الثروة من خلال توفير ما تحتاجه له تلك القوى البشرية من إكسابها المهارات والقدرات والتدريب المستمر لأحداث التطور اللازم (قومياً - محلياً) في عصر التقدم التقني والمعرفي السريع في القرن الـ ٢١ كما يسمى عصر العولمة الذي من سماته إلغاء الحواجز بين الدول وتنوع التجارة وجعلها حره ودخول عهد جديد من الشركات المتعددة الجنسيات مما يتطلب من الدول العربية اللحاق بهذه الدول المتقدمة ومحاولة الاستفادة من عصر المعرفة والتقنية.

كما أن تقدم المجتمعات مرهون بمدى قدرة هذه المجتمعات على أن ترتقي بمستوى الطاقات البشرية حيث تدل التجارب الدولية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أن الثروة الحقيقية للدول هي في مواردها البشرية والمهارات الإنتاجية لديها ((والتي أصبحت فيما بعد تسمى برأس المال البشري)) خطة التنمية السابعة (١٤٢١-١٤٢٥هـ: ص٤٥).

القوى البشرية والموارد البشرية : -

القوى البشرية كما ذكر (الدوري،١٩٨٢: ص ص١٦-١٨) لقد وضع الاقتصاديون مفهومان أحدهما ضيق "فاعتبروها كالموارد الرأسمالي والطبيعية والتي تمثل المدخلات في العملية الإنتاجية".

أما المفهوم الواسع فهو مرادف للطاقات الإنسانية أو تكوين الإنسان فهو يشمل تنمية الفرد بكافة أدواره كمستهلك وكمنتج لأنه حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو الهدف والوسيلة.

وعلى الرغم من اهتمام الاقتصاديين بالقوى البشرية التي أطلقوا عليها رأس "رأس المال البشري" منذ القدم، لكن كان هناك انقسام بينهم، فمجموعة منهم عارضت مجرد التفكير في العنصر البشرى على أنه رأس مال أو ثروة قومية حيث أن هذه النظرة تعود إلى عصر العبودية أي أن الإنسان يصبح قابل للتملك فيصبح كالمادة القابلة للإمتلاك منهم (J . S . Mili).

إلا أن هناك فريق آخر نظروا للعنصر البشري كرأسمال وأكثرهم تأييد لهذه الفكرة هو (آدم سميث) حيث أعتبر أن القدرات المكتسبة لسكان أي بلد جزء من رأسمالها وأن هذه النظرة لاتنقص من قيمة الإنسان ولا تحد من حريته وكرامته بل أن الفشل في تأكيد ذلك هو الخطأ حيث كانت هذه النظرة هي المفتاح في قيام الحروب حيث ليس للإنسان والعنصر البشري حساب في ذلك. (مندور، رمضان، ب. ت).

لكن على الرغم من سلبيات هذه النظرة لفترة إلا أ ا أعادت تقييم نفسها مع العنصر البشري وكيفيه تنميته وبالذات في الدول المتقدمة وأهمية التعليم والاستثمار فيه لصالح الفرد وا تمع.

وعلى الرغم من اختلاف المسميات من وجهة نظر المفكرين الاقتصاديين إلا أنه يظهر الاهتمام بالكم والكيف وتجميع لرأس المال البشري (القوى البشرية) وللاستفادة منها في تطوير النظم الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع (أي تنميتهم).

أما وجهة نظر كتاب الإدارة فإ م يشيرون إلى مصطلح القوي البشرية من وجهتين.

١- التجميع السكاني دون استثناء المدنيين والعسكريين بحكم أن الدولة تظلهم برعايتها الاجتماعية والاقتصادية والتربوية والسياسية.

٢- من يملك قدرة على العمل ورغبه به حالياً ومستقبلاً والمشتغلون والمتعطلون والقادرون والراغبون ولا يجدون عملاً والمرأة غير العاملة والأطفال الذين يعدون للمستقبل كتلاميذ في المعاهد والمدارس. (الدوري، ١٩٨٢م:ص١٨).

وقد أضاف منصور (١٩٧٥م) تقسيم آخر للقوى البشرية:

١- القوات المسلحة في الدولة من ضمن القوي البشرية بحيث لديها القدرة والرغبة ولكن لها دور وطني وقومي آخر لأن هناك اعتراض عل جعل العسكريين من ضمن القوى البشرية من بعض الكتاب والمفكرين .

٢- الخبراء الأجانب ذوي المؤهلات والكفاءات العلمية والفنية الذين تحتاج لهم خطط التنمية القومية .

٣- أصحاب رؤوس الأموال لأ م يساهمون بثروا م في الاقتصاد القومي وذلك دون مشاركة مباشرة في ذلك وذكر ذلك الدوري(١٩٨٢م).

وقد عرفها بشكل مختلف رسول(١٩٩٧م) بأ ا ((ذلك الجزء من السكان الذي يمكنه من المساهمة في النشاط الاقتصادي على الأطفال أصحاب المعاشات ومن حكمها - العجزة بسبب المرض)) (ص١١٩).

أما علاقي (١٩٧٦م) فكان دقيقاً في تعريفه منذ فترة طويلة على الرغم من التداخل بين المفكرين في المصطلحات حيث عرف القوى البشرية ((بأ ا مجموعة السكان في مجتمع مابشيبه وشبابه وأطفاله من ذكور وإناث دون تميز وتفريق بين من يعملون، ولا يعملون ومن هم قادرون على العمل أو غير قادرين كالشيوخ المتقاعدين والمرضى والمعوقين والنساء في بعض ا تمعات))(ص ص ١٩ - ٢٠).

ونرى أن هذا التعريف هو من ذكر النساء واعتبرهن من القوى البشرية المؤثرة في ا تمعات على الرغم من اختياره المسمى القوى البشرية ولم يتطرق لرأس المال البشرى كالاقتصاديين إلا أنه يعتبر تعريف جامع مانع لأفراد ا تمع بدون ثمن، أي لا يقاس أفراد ا تمع كثروة مالية.

أيضاً يسميها الاقتصاديين إضافة إلى القوى البشرية ((رأس المال البشري)) Humman capital إلا أن التعبير عن القيمة الاقتصادية باعتبارها تشكل عنصر من عناصر الإنتاج. للراوي وآخرون (ب. ت).

ومع دخول منتصف الثمانينات كثر النقاش بين الخبراء والمفكرين في مصطلحات عديدة تزخر ا التنمية وإدارا ا (القوى البشرية - الموارد البشرية - القوى العاملة - إدارة الموارد البشرية - تنمية الموارد البشرية - البيئة البشرية).

ومع المتغيرات الحاصلة في ا تمعات والتطورات التي أدت إلى تغير في بعض المصطلحات فقد حل مصطلح الموارد البشرية بدلاً من مصطلح القوى البشرية مع التوضيح أن هناك بعض الكتاب قد استخدمه في منتصف السبعينات في كتابا م منهم : منصور(١٩٧٦م). يضاف إلى ذلك ظهور إدارة الموارد البشرية بسبب التطور الفكري الإداري لدى الباحثين والممارسين من حيث الظروف البيئية التي تحيط بالمنظمات في ذلك الوقت والنظر إلى أهمية العنصر البشري لتحقيق أهداف المنظمات وا تمع معاً مما " أدى إلى التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية " وذلك ما أوضحه (علاقي، ١٩٩٣م: ص ص٤٨-٥١).

إلا أن الاستخدام الفعلي لمفهوم الموارد البشرية بدأ ظهوره في التسعينات وبالتحديد عندما أصدر تقرير التنمية البشرية والذي حدده برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حيث أوضحه جورج القصفي في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي(١٩٩٥م).

وتبع ذلك خطوات أخرى منها: الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد قامت بتغير مسماها إلى جمعية إدارة الموارد البشرية (١٩٩٠م). كما أن بريطانيا أصدرت مجلة باسم خبراء الموارد البشرية.

وقد تم إنشاء كرسي في معهد إدارة الأفراد باسم (إدارة الموارد البشرية - جامعة ستراث كلايد) وتبعها دول أخرى غربية وعربية كما ظهرت المؤلفات في هذا ا ال بشكل كبير. (علاقي، ١٩٩٣م: ص ص ٥١-٥٣).

ومع تداعيات النظام الدولي الجديد طرأ التغيير في مفهومي القوى البشرية والعاملة في بعض الأحيان وإحلال مصطلح الموارد البشرية واستخداماته في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وتغيرت إدارة الأفراد إلى مسمى إدارة الموارد البشرية وذلك لأهمية العنصر البشري والقوة البشرية المدربة للنهوض بالعمل مما جعله من أحد المصطلحات الهامة التي طرحت نفسها بقوة في هذا القرن (٢١) عصر العولمة .

مفهوم الموارد البشرية :

ذكر الراوي وآخرون (ب.ت) في ندوة نحو الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية والخليجية "عدد من التفسيرات المختلفة كل حسب مجاله العلمي وفكره" (ص١١) نذكر منها: _

١- الجغرافيين نظروا للموارد البشرية على أ ا الثروة البشرية نظراً لأهميتها من الناحية الكميه والجغرافية (كطريقة التوزيع)..

٢- أما الاقتصاديون فرأو (أ ا قابله للحسابات حيث يمكن قياس عائد الاستثمار من خلال دراسة إنتاجيته) عبد الخالق (١٩٩٢م : ص٦٢).

٣- يفضل الاجتماعيون وعلماء الاجتماع على استعمال مصطلح (الديمغرافيا) للتعبير عن نفس الحقيقة من خلال التأكيد على الجوانب الاجتماعية وطبيعة الروابط القائمة بين عناصر ا تمع الإنساني والعادات والقيم السائدة فيه. الرواي وآخرون (ب. ت: ص١١).

وقد أوضح عبد الخالق (١٩٩٢م) أن (عمار عارض) أن يكون مفهوم الموارد البشرية وأن يوضع كمورد من الموارد الأخرى وعلى نفس المستوى مثل ((الأرض - موارد طبيعية - رأس مال حيث أن المورد الإنساني مورد مبدع ومتجدد ولاتنضب طاقاتة لأنه صانع التحول في الموارد الأخرى)) (ص٦٣).

٤- وقد أيده في ذلك المفكرين التربويين منهم "رضا" حيث رفض أن ينظر إلى التربية كأ ا استثمار ويتحول الإنسان إلى عنصر مستثمر كالمعدات والآلات الداخلة في عملية الإنتاج فهي بذلك حولت البشر إلى مدخلات ومخرجات وتجردهم من الصفة الإنسانية .

٥- أما جلال الدين كخبير للتخطيط فحاول أن يكون وسطاً بين الآراء فرأى :_

أن أستخدم الإنسان كمورد لا ينقص من شأنه فالغرض التأكد من أن الاستثمار البشري ليس استهلاك بل له عوائد وفوائد تفوق الاستثمار المالي في المدى البعيد خاصة أنه يعطي الإنسان أهمية كبيرة في التنمية حيث يؤدي ذلك إلى الاهتمام بالكيف كوسيلة للتنمية إضافة إلى ذلك فإنه سينال الاهتمام الأكبر الذي ينبغي أن يناله كهدف للتنمية. عبد الخالق (١٩٩٢م).

مما سبق نرى أنه على الرغم من تعدد المصطلحات وتفسير المفكرين واختلافهم وتعارض البعض في التفسيرات لمصطلحي الموارد البشرية - وقبله القوى البشرية). إلا أن ذلك لا يتعدى سوى مسألة شكلية وانحياز مهني للمعنيين بالأمر وتعبر كلها عن حقيقة واحدة وهي المجتمع الإنساني باعتباره مجموعة من الأشخاص منظور إليهم من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتربوية ...الخ - على مستوى الدولة الواحدة والمستوى الدولي فهي تؤكد على طبيعة دور الإنسان سواء أداه أو وسيلة تحقيق تلك الأهداف فهو عنصر إنتاجي في النشاط الإنساني وهدف وغاية ووسيلة لرفاهيته في النهاية.

أيضاً يوجد هناك تداخل بين مفهومي (القوى البشرية) والموارد البشرية- وبين القوى العاملة ونحن لسنا في صدى الحديث عن القوى العاملة ولكن سنوضح الفرق بينهما:_

تعرف القوى العاملة كما أوردها علاقي (١٩٧٦م: ص ص ٢١-٢٢) ((هي مجموع السكان القادرين فعلاً على العمل والمؤهلين له من الناحية العضلية أو العلمية أو التدريبية سواء كانوا عاملين أم لا يعملون ويبحثون عن عمل في الوقت الذي يجري فيه إحصاء العمل)).

التعريف السعودي للقوى العاملة من ذلك المنطلق:

- "بأنها تلك الفئة من الذكور من مجموعة القوى البشرية التي يتراوح فيها سن العمل من ١٦-٦٥ سنه من خلال إحصاء أجرته وزارة المالية والاقتصاد الوطني".
- أما الآن فالقوى العاملة تشمل الذكور والإناث كما أوضحت منظمة اليونسكو.
- وقد عرفها مخامره (١٩٨٦: ص١٠): ((هي تلك الفئة من السكان القادرة على العمل والراغبة فيه وغالباً ما تحدد بسنوات العمر لأغراض إحصائية)).

أما المفهوم الحديث له فهو يشتمل على: المشتغلون سواء لحسابهم أو لحساب الغير وأن يكونوا في سن العمل طبقاً لقوانين كل دولة.

والمتطلعون القادرون على العمل والراغبون فيه والباحثون عنه ولا يجدون فرصة عمل ومن هم خارج قوة العمل القادرون على العمل ولا يبحثون عنه (طلاب التعليم الثانوي + العالي + الجامعي + ربات البيوت + المسجونون + الزاهدون في العمل) رسول (١٩٩٧م: ص١١٩).

وقد أوضحت الباحثة في الجدول رقم (١) الاختلاف والتشابه بين مصطلحي القوة العاملة والموارد البشرية :_

جدول رقم (١)

يوضح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين مصطلحي الموارد البشرية والقوى العاملة

موارد بشرية	قوة عاملة
جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما إحصائياً (عدد السكان). - في تعريف بعض الاقتصاديين له بأن كمورد بشري (رأس المال البشري) ويدخل في العمليات الإنتاجية لأفراد المجتمع ككل. - تعداد السكان. في بعض الدول هناك فروق بين النساء والذكور ونوع العمل والسن في حساب القوى البشرية. تطور المفهومين إلا أن أصبح مفهوم الموارد البشرية هي الأقرب لهما.	- فئة من سكان ذلك البلد قادرة على العمل وراغبة فيه (مع تحديد سنوات العمر للإحصاء) يجعله قريب من القوة العاملة قوة العمل كأحد عناصر الإنتاج بجانب الموارد الطبيعية. - قدرة العمل - رغبة في العمل - بيئة للعمل. - يحدد حجم القوى العاملة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرغوب فيها. - القوى العاملة تمثل جزء معين من الموارد البشرية في أي بلد ما يسمى بنسبة مشاركة القوى العاملة بالنسبة للسكان وهي تختلف من دولة إلى أخرى حسب ظروفها. - يقتصر مفهومها في بعض الدول على القوى العاملة المدنية ويستثنى منها القوات المسلحة على الرغم من أنهم في أوقات السلم يعملون في قطاع الإنتاج والخدمات في الدولة مما دعى المفكرين والكتاب إعتبار القوات المسلحة الموجودة على أرض الدولة جزء من القوى العاملة أما الذين في الخارج وموجودين في دول أخرى فلا يعتبرون جزء من القوى العاملة (القوات الأمريكية يوجد جزء منها خارج أمريكا كاليابان + أوربا..) - لا يفرق بين القوه العاملة من حيث اللون والسن والجنس والعرق.. - الفئة العاطلة عن العمل لا تبحث عنه ولا تعتبر جزء من القوى العاملة.

نستنتج من ذلك : هناك تعدد في المصطلحات بالنسبة لمفهوم القوى العاملة أدى إلى عدم وجود معيار يمكن استخدامه لتحديد المقصود منها حيث أن المفهوم الحديث لها أصبح يشير إلى الحد الأقصى الموجود والمتوقع من الأفراد القادرين على القيام بنشاط اقتصادي وعسكري.

وقد أدى ذلك إلى ظهور مفهوم الموارد البشرية للدلالة على مفهوم القوى العاملة والعناصر البشرية التي تقوم بدور إنتاجي في بلد ما حيث أصبح يشابه لمفهوم القوى العاملة الحديثة مما جعله يستفيد منه بشكل واسع لأغراض اقتصادية وإحصائية مخامرة (١٩٨٦م: ص١٣).

تنمية الموارد البشرية :

تعكس مسيرة التنمية البشرية مسيرة التنمية نفسها والنمو الاقتصادي فهي جزء من كل، يوضح ذلك وجود علاقة وثيقة بين التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية فالتنمية الاقتصادية تتطلب تغير في عمليات الإنتاج وتوزيع القوى البشرية (الموارد البشرية) فزيادة الإنتاج والسلع يعتبر هدف أما تنمية الموارد البشرية فهي تهدف إلى إعداد وصقل وتنمية الطاقات البشرية الصالحة وإعطائها الحرية في الحركة حتى تتمكن من التقدم والابتكار والإبداع وأن تكون التنمية صالحة لإعطاء هذه الفرص فالتنمية الاقتصادية تتطلب وجود الموارد البشرية للاستفادة من الموارد الطبيعية والمالية الموجودة وان تكون مدربة وذات مهارة ومعرفة لكي تكون قادرة على العمل فعملية تجميع رأس المال البشري المدربة في الوقت الحالي وفي عصر والعولمة في مجتمعاتنا من الصعب توفرها إلا بإعادة النظر في عملية التعليم العام والعالي في توفير هذه الموارد البشرية على أساس المقاييس والمعايير العالمية حتى تكون الاستفادة مجزية للفرد والمجتمع.

فمفهوم التنمية البشرية تطور من عقد إلى الآخر مع تطور الأصل وكان يعكس وضع العصر في ذلك الوقت فقد ذكر (مصطفى، ٢٠٠٠م: ص٢٠١) أنه تم استخدام أكثر من تعبير للدلالة على مفهوم التنمية البشرية منذ البدايات (تنمية العنصر البشري) أو تنمية الرأسمال البشري - أو - التنمية الاجتماعية إلى أن استقر الرأي حالياً على تنمية الموارد البشرية.

التطور الزمني لتنمية الموارد البشرية :

بدأت النظرة إلى التنمية البشرية منذ عهد الفلاسفة اليونانيين وخصوصاً (ارسطو) عندما قال من الواضح أن الثروة لا تمثل الخير الذي نسعى إلى تحقيقه فهي مجرد شيء مفيد للوصول إلى شيء آخر. حيث أن صالح البشرية يكون هو مقياس تقييم الأوضاع الاجتماعية وحذر من الحكم على المجتمعات بأشياء لا تطلب لذاتها بل كوسيلة لتحقيق أهداف أخرى (الدخل، الثروة) وبعد ذلك أتى [أبن خلدون عالم الاجتماع الكبير] وتناول العلاقة بين الإنسان والطبيعة وجعلها مقدمته للبحث وتطور الحديث منها إلى أن وصلت إلى عصرنا الحالي، وقد تحدث عنها المغربي، (٢٠٠١م)، الجابري وآخرون (١٩٩٥م).

- في الخمسينات : حيث ارتبط المضمون بمسائل الرفاهية الاجتماعية.
- في الستينات: كان التركيز على تسميتها تدريب الكوادر الوطنية الفنية في الدول النامية لتسريع عجلة التصنيع واستمرار الاهتمام بالتعليم والتدريب.
- في السبعينات: كان التركيز على تخفيف الفقر وتوفير الحاجات الأساسية.
- في الثمانينات: توسع وشمل (التغذية + الإسكان) + التقانه (التكنولوجيا) + تحسين دور المرأة - إدارة القطاع العام، التخطيط الكفء للموارد البشرية).
- نهاية الثمانينات ودخول التسعينات: أهتم بتنمية الموارد البشرية من خلال التشكيل القدرات البشرية لاستخدامها في العملية الإنتاجية.
- وفي عام (١٩٩٠م) ركز مفهوم التنمية على الانتفاع بالقدرات البشرية حيث يذكرنا بما قيل سابقاً أن الإنسان صانع التنمية وهو هدفها.
- وفي عام (١٩٩١م) أهتم بمؤشر الحرية البشرية + تمويل التنمية البشرية وفاعليتها.
- عام (١٩٩٢م) إعادة التأكيد على الطابع (الأممي) من خلال مأزق الناس في الشمال والحرمان في الجنوب وأصبحت التنمية البشرية تغطي جميع اختيارات الإنسان في كل المجتمعات في جميع مراحل التنمية.
- عام (١٩٩٣م) توسع مفهوم المشاركة الشعبية سواء الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية.. وتم

تعريف التنمية بكو ا تنمية الناس من الناس بواسطة الناس ومعناها الاستثمار في قدرات البشر في التعليم - الصحة نحو منتج خلاق ومن أجل الناس كفالة تكون توزيع ثمار النمو الاقتصادي توزيع عادل، وبواسطة الناس أي إعطائها فرصة للمشاركة فيها.

يستنتج من ذلك : أن المفهوم المقترح من قبل برنامج الأمم المتحدة مفهوم شامل دينامي يحفظ التوازن من خلال اكتساب القدرات البشرية والانتفاع ا وتوسيع الخيارات أمام البشر فلابد من تطبيقه بشكل خلاق في الواقع الملموس ومن ثم جعله يرتبط بـ : البعد الثقافي - والحضاري - والتعليمي وانعكاسا ا على التنمية البشرية والبعد الفردي وا تمعي للمجتمعات وبالذات الدول النامية للمفهوم وتطبيقه وذلك من خلال إطار قائم على المشاركة وزيادة الخيارات المتاحة للناس لنمو الدخل وفرص العمل.

كانت هذه أهم النقاط التي ركز عليها تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ١٩٩٠-١٩٩١م.

ولنعرض لأهم مفاهيم تنمية الموارد البشرية :

قام شاندا (الخزامي، ٢٠٠٢م) بتجزئة مفهوم التنمية البشرية إلى التنمية ومقارنتها بمفهوم النمو سواء تعلق بالموارد البشرية أو الاقتصادية الأخرى فالنمو كمي (مادي) - تلقائي وعضوي - نتائجه عرضه للتذبذب وعدم الانتظام والاستمرار والثبات.

التنمية - كمي ونوعي - رفع المستوى المالي والاجتماعي والثقافي والصحي.. الخ، ناتجة عن تطور واع ومقصود وموجه. أما في مجال الموارد البشرية فالنمو يقتصر على تحسن فئات وشرائح معينة من ا تمع دون غيرها. وتنمية الموارد البشرية تعني التحسن في جميع الشرائح الاجتماعية بشكل عال ومتكافىء.

نستخلص من التعريف السابق أن تنمية الموارد البشرية تم بتطور العنصر البشري تطور شامل ينصب على فئات مختلفة قادرة على العمل ومن هم خارج العمل.

وقد عرفها حبيب (١٩٨١م) ((بأ ا العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والعلمية والفنية والسلوكية)) (ص١٩).

وقد عرفها الطوخي في المؤتمر القومي لاستراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك

(١٩٧٥م ص١٦٦) بتعريف سبق تقرير الأمم المتحدة الإنمائي وتنبأ بأهمية التكنولوجيا في العقد القادم حيث حددها بالآتي: ((بأ ا عملية هادفة إلى إيجاد قوى بشرية ذات مواهب وقدرات عالية وترتبط بمستوى التعقيد التكنولوجي الذي تتميز به الحياة العصرية وبالتقيد الذي يتسم به التنظيم الاجتماعي الحديث واهم من هذا معدل التجديد والتغير في ا الات التكنولوجية والاجتماعية)) (عبده ،١٩٨٤م).

وأضافت مرتجي (١٩٩٧م): ((بأ ا عملية توسيع نطاق الاختيار للفرد وأن يقوم كل من المسئولين في الحكومة وقطاع الأعمال العام والخاص بالتخطيط والتنفيذ المستمر)) (ص١٠٧) لتكوين أفراد ا تمع وتشكيلهم بمواصفات وخصائص معينة تسمح لهم باكتساب العديد من المهارات والقدرات والخصائص السلوكية المنتجة لإشباع حاجتها المتعددة.

يتضح من التعريف السابق أنه ربط سوق العمل وأصحاب الشركات والأعمال لأ م هم جزء من هذه الموارد البشرية لتطوير العاملين ومعرفة سوق العمل واحتياجاته.

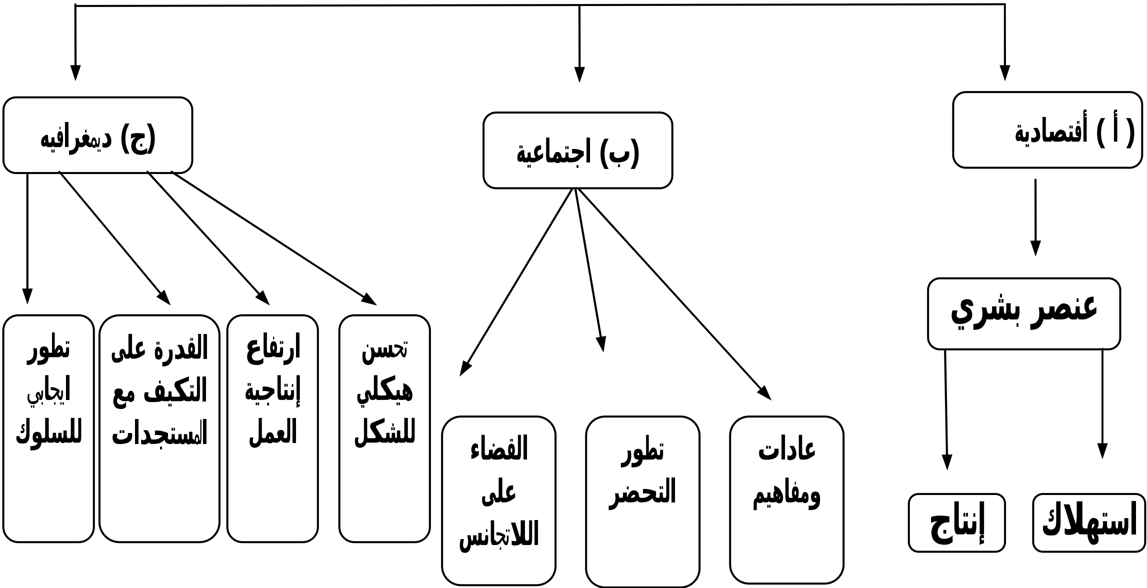
نستنتج من ذلك أن الزيادة في إنتاج السلع زيادة في الدخل القومي وهذا يتطلب لتنمية القوي البشرية ((الموارد البشرية)). تخطيط لجميع أفراد ا تمع القادرين على العمل للنهوض بتقديم الدول ونحن في عالمنا العربي سواء دول نفطية أم غير ذلك لابد من إعادة النظر في خططها المستقبلية وبالنسبة تمعاتنا فنحن كدولة نفطية وغنية بمواردها المالية نعاني من نقص القوى البشرية ((العاملة المتخصصة)). وبطالة في مجالات أخرى وذلك لكثرة الخريجين فيها مما يحمل الدولة على جلب العمالة الأجنبية لسد هذا ويكلف الميزانية الكثير من الأموال التي تذهب للخارج من هذه العمالة ولكن في نفس الوقت ليس الدولة فقط عليها عاتق لحل هذه المشكلة وإنما على مؤسسات التعليم والجامعات والمراكز المهنية أن تعيد النظر في إعداد القوى البشرية المتطورة لتتوافق مع العصر الحالي مما جعل مصطلح الموارد البشرية واختلافه تطرح نفسها بقوة في القرن الـ (٢١) .

تم في الجزء السابق من الإطار النظري عرض مفهوم التنمية والفرق بين القوى البشرية والموارد البشرية مع عرض التعريف السعودي للقوى العاملة بالإضافة إلى تنمية الموارد البشرية والتطور الزمني لها وسوف تقوم الباحثة بعرض أهمية تنمية ا لموارد البشرية في الجزء التالي :

أهمية تنمية الموارد البشرية:

لقد قسم الراوي وآخرون (ب . ت) ، مالمبلي (١٩٩٧م) أهمية تنمية الموارد البشرية إلى ٣ أجزاء (أ ، ب ، ج) في شكل رقم (١).

شكل رقم (١) أهمية تنمية الموارد البشرية



هذا وسوف تقوم الباحثة بتوضيح المقصود من التقسيمات السابقة:

أ- التنمية البشرية الاقتصادية :

١ - دور العنصر البشري في الإنتاج :

- **في الفكر الاشتراكي العملي (الحر): يعتبر الإنسان عنصر الإنتاج الوحيد ورأس المال والموارد الطبيعية عوامل مساعدة.**
- **المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية: تجعل من العمل عنصر إنتاجي واحد وليس وحيد فإلى جانبه رأس المال + الطبيعة + عناصر أساسية إنتاجية.**
- **المدرسة الكلاسيكية الحديثة: رأس المال عنصر الإنتاج الأول من بين العناصر الإنتاجية الأخرى التقليدية مضاف إليها التنظيم كعنصر مستقل.**

أما الفكر الرأسمالي فهو يهدف إلى:

زيادة عدد عناصر الإنتاج والتقليل من أهمية عنصر العمل في الإنتاج مما يؤدي إلى تقليص الأجور في الدخل القومي.

يستنتج من ذلك: أن رأس المال هو المرتكز لعملية النمو الاقتصادي وأصحاب رؤوس الأموال هم المستثمرون في الإنتاج يعتمدون في عناصرهم على ما يقدمونه من أموال حتى المصادر الطبيعية (التوسع فيها سواء في الأمد القصير أو المتوسط فهي قابلة للزيادة، أما في الأمد البعيد فتعتمد على الاستصلاح والاستكشافات من خلالهم والتطور التقني يعتمد على ما يوظف فيه من رؤوس أموال مما أدى إلى تقليص عنصر العمل وحصته في الدخل لحساب حصة رأس المال (الأرباح) مما يؤدي إلى مشكلة في عدم التنمية إذا لم تتوفر رؤوس الأموال.

لكن الدراسات المختصة أوضحت أهمية دور عنصر العمل في الإنتاجية وبالذات من خلال التعلم والتدريب المهني.

٢- دور العنصر البشري في الاستهلاك:

إن أي زيادة في الإنتاج تكون عديمة الجدوى إن لم يكن هناك طلب مواز لها في الوقت المناسب (عرض = طلب) فتنمية الموارد البشرية تهدف إلى زيادة في الإنتاج (العرض) حيث يظهر ليس فقط في الجانب الكمي بل يأخذ الجانب النوعي والهيكلي.

ب- الأهمية الاجتماعية لتنمية الموارد البشرية:

يتم التطور للعنصر البشري في ظل أسلوب منهجي مخطط كجزء من تطور منهجي شامل ويشمل:

١- تطور العادات والمفاهيم والقيم الاجتماعية للأفراد. ٢- تحول ظاهرة التحضر من المفهوم الكمي (جغرافي - ديمغرافي) إلى اجتماعي ونوعي. ٣- القضاء على اللاتجانس الديني والإقليمي والاجتماعي.. الخ بإهمال شرائح اجتماعية وعدم رعايتها في ظل التنمية البشرية (رعاية المعوقين مثلاً).

ج - الأهمية الديمغرافية للتنمية البشرية :

التنمية البشرية تهتم بالتطور النوعي وأيضاً بالتطور الكمي والهيكلي مما يؤدي إلى:-

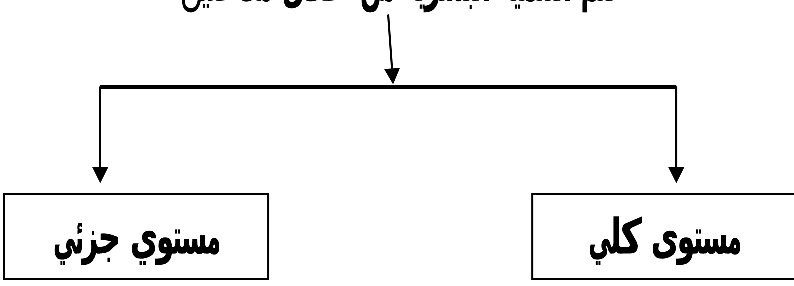
١- إرتفاع إنتاجية العمل وترشيد الاستخدام والاستغناء عن جزء من قوة العمل (السكان).

٢- ارتفاع القدرة على التكيف للتطورات المختلفة وقلة المشكلات الاجتماعية الناتجة من الهجرة .. الخ.

٣- التطور في السلوك متزامن مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية مما يؤدي إلى تطور السكان والتنمية.

٤- التحسن والتطور فيما سبق سيؤدي إلى ارتفاع نسبة مشاركة العنصر النسائي والهجرة تصبح إعادة توزيع لقوة العمل والموازنة والنوعية لن تتأثر.

وقد أوضحت (مرتجى ، ١٩٩٧م) في خطة متكاملة لتنمية الموارد البشرية كالتالي:



خطة متكاملة لتنمية الموارد البشرية

وسوف تتناول الباحثة الخطة بالشرح والتوضيح :

١- المستوى الكلي :

تم الدولة بجميع الأنشطة لتنمية الفرد من حيث (المهارات - القدرات - السلوكيات - تنمية تعليم وتدريب - مناخ صحي) ليعيش في بيئة خالية من التلوث والأمراض.

٢- المستوى الجزئي :

اهتمام المنشأة (المؤسسة - المنظمة ..) التي يعمل فيها الفرد لإشباع حاجاته ورغباته في حدود الإمكانيات المخططة من الدولة والأجور.

وهذا يؤدي إلى تعاون بين المستويين السابقين في وضع خطة متكاملة شاملة لإحداث تنمية الموارد البشرية.

أهداف تنمية الموارد البشرية :

حدد لاوبر أربعة أهداف لتنمية الموارد البشرية:-

١- تحسين الامتيازات والمهارات للأفراد (الموظفين) في المواقع الحالية.

٢- تدريب موظفين جدد.

٣- تدريب الموظفين لأداء واجبات ومسؤوليات جديدة.

٤- والتركيز على إعطاء الموظفين حركة علوية ونمو شخصي . جيري (Jerry) وإيجلاند (Eggland) (١٩٨٩م: ص١٣).

رسالة تنمية الموارد البشرية :

أي بمعنى ما تفعله أو يؤه للفرد للقيام به من تنمية.

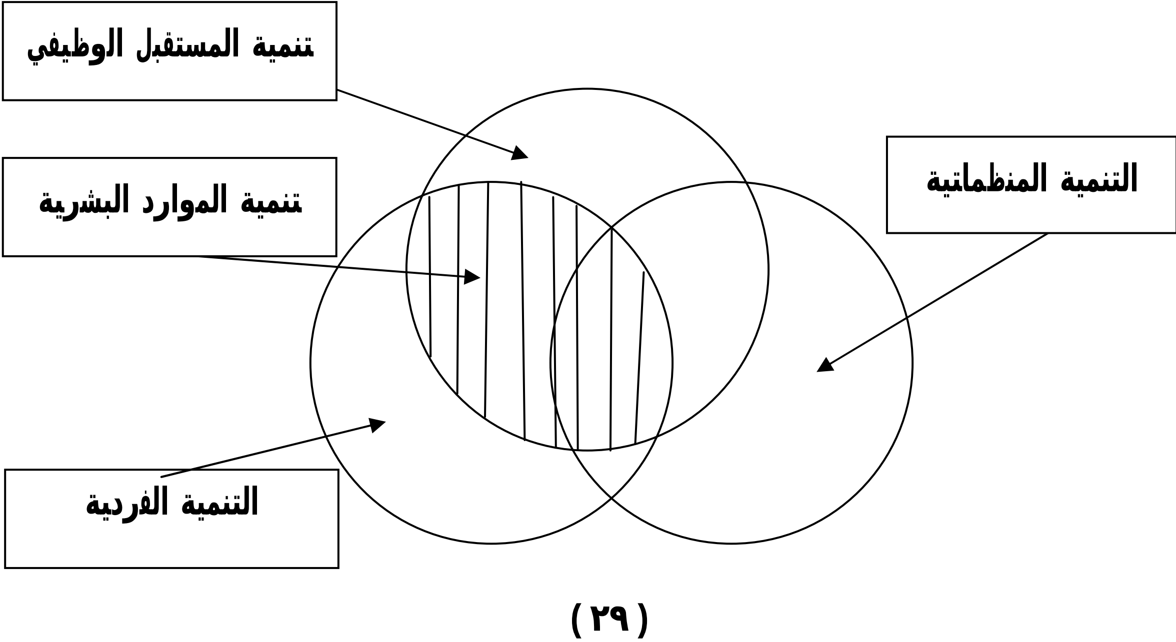
١- تزويد الفرد بتنمية فردية مركزة على تحسين الأداء المرتبط بوظيفة حالية.

٢- تزويده بتنمية مجاليه مركزة على تحسين الأداء المرتبط بتعيينات الوظيفة المستقبلية.

وأضاف جيري (Jerry) وإيجلاند (Eggland) (١٩٨٩م:ص ص ٥-٨) رسالة أخرى هي:-

٣- تزويده بتنمية تنظيمية للاستفادة الاختيارية للطاقة الكامنة البشرية والأداء البشري المستحسن حيث يحسنان سوياً فعالية الدولة (المنظمة) وتقاس تلك الفعالية بواسطة تنافسية تنظيمية متزايدة أو نفعية. ويتم توضيحها من خلال الشكل التالي رقم (٢).

شكل رقم (٢) قواعد تطوير الموارد البشرية



تخطيط الموارد البشرية :

يقول سبحانه وتعالى في كتابه العزيز: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم بسم الله الرحمن الرحيم{ يوسف أيها الصديق أفْتنا في سبع بقَرات سمان يأكُلُهن سبع عجاف وسبع سنبلات خضر وأخر يابِسات لعلي أرجع إلى الناسِ لَعلهم يعلَمونَ (٤٦) قَالَ تزرعونَ سبع سنِين دأباً فَما حصدتم فَذَروه في سنبله إلا قَليلاً مما تأكُلُونَ (٤٧) ثُم يأتي من بعد ذَلك سبع شداد يأكُلْن ما قَدمتم لَهن إلا قَليلاً مما تحصنونَ (٤٨) ثُم يأتي من بعد ذَلك عام فيه يغاثُ الناس وفيه يعصرونَ (٤٩) } [سورة يوسف: الآيات ٤٦-٤٩].

هذه الآيات الكريمة توضح لنا من خلال المعاني البليغة التي ا بأ ا تحثنا على التصدي للمستقبل والتنبؤ به للأحتياط من المفاجأت فالتخطيط يعتبر منذ عهد كانت الامبراطوريات السابقة تم به وتصنع له الحيز الكبير من حيا ا حيث هو ضرورة ملحة فرضتها علينا طبيعة الندرة الاقتصادية للموارد الطبيعية. كيفية استغلالها دون الأضرار سواء موارد بشرية + طبيعية وبالذات في العصر الحديث.

فمصطلح الموارد البشرية حل محل مصطلح القوى البشرية ومنهم من أضاف أيضاً مصطلح القوى العاملة الذي كان شائعاً في ذلك الوقت وكان ظهوره قد أدى إلى ظهور التخطيط للموارد البشرية في الاتجاهات الحديثة.

لذلك سنعرف تخطيط القوى البشرية العاملة كما كان في السبعينات يعني الحصول على الأفراد اللازمين للمكان المناسب في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة. (علاقي، ١٩٩٣م: ص ص ١٧٧-١٧٨).

وأيضاً ((يعني تقدير احتياجات الحاضر والمستقبل من الأيدي البشرية اللازمة للدفع بعجلة النمو الشامل إلى الإمام وذلك على ضوء الاستراتيجيات المحددة التي تفرض أولويات الاحتياجات)) علاقي (١٩٧٦م: ص٨٦).

أيضاً عرفها جيرى (Jerry) وإيجلاند (Eggland) (١٩٨٩م)

((بطريقة تحليل حاجات الموارد البشرية لدولة (المنظمة) تحت الظروف المتغيرة وتطوير الأنشطة اللازمة لإشباع تلك الحاجات)) (ص٧).

بعد ذلك عرفها علاقي في التسعينات في (١٩٩٣م: ص١٨٨) عدة تعاريف منها: ((هي عملية دف إلى تقدير - ومن ثم تدبير العدد اللازم من الأفراد بالنوعيات المناسبة خلال فترة زمنية معينة)).

وقد حددها ماهر (١٩٩٨م): ((بأ ا تعني تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة سواء للدولة - للمنظمة - المؤسسة .. الخ)) ص٩٠.

إلا أن كامل (١٩٩٤م: ص١١) أضاف جزئية جديدة لما سبق تعريفه ((بأنه تحليل منظم للموارد البشرية المتاحة بالتنظيم والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية منها في ضوء التحليل وأن يكون هناك استخدام للموارد الموجودة والتخطيط للتأكد من القوى العاملة وتواز ا مع الاحتياجات المطلوبة)).

نستخلص مما سبق :

بأن التخطيط عبارة عن برنامج يبين ما تحتاجه الدولة من أفراد وتصنيف للاحتياجات من حيث المهارات والتخصصات والأعداد المطلوبة منها والوقت الذي ينبغي أن تتوفر فيه الكفايات لإنجاز خطط التنمية للدولة أي الموازنة بين (كم) و (نوع) من خلال ما تقدمه مؤسسات الدولة التعليمية والتدريبية المنبثقة من المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية والدينية للدولة.

أهمية تخطيط الموارد البشرية :

لابد وأن يكون هناك توافق بين تخطيط الموارد البشرية والخطة الشاملة للدولة وأن لا تتم بمعزل عنها وأن تنبع الأهمية من خلال النقاط التالية: -

- أصبحت المصادر الطبيعية (المدخلات ليست الدليل على تقدم الدولة وإنما المخرجات) الموارد البشرية "العنصر البشري" هي الأساس في ذلك وما لديها من هذا المورد البشري ليس عدد وإنما نوعية ومهارة وكفاءة.
- ندرة الموارد البشرية النوعية ذات المهارات المختلفة.
- محاربة البطالة عندما نحسن النوعية والمستوى المهاري.
- عندما يكون هناك تخطيط للقوى العاملة على مستوى الدولة فهنا تظهر أهمية تخطيط القوى البشرية حيث أن المشروعات التي تبنى عليها الخطة القومية للدولة هي الأساس للموارد البشرية (تحديد حجم الأعمال - نوع العمل - الأعداد اللازمة له)، لما لها من تأثير على سياسة التعليم والتدريب إن لم يكن التخطيط دقيق.

- ارتباط تخطيط الموارد البشرية وتنميتها بالتنمية الشاملة للدولة.
- تقلل من الفائض أو العجز في الموارد البشرية المتنوعة.
- إن عملية التخطيط المسبق تساعد الدولة ومن ثم المؤسسات العامة والخاصة على أن تبنى سياسة إنتاج أكثر وبتكلفة أقل.

وقد ذكرها علاقي (١٩٧٦م، ١٩٩٣م) والدوري (١٩٨٢م) وعباس وعلي (١٩٩٩م) والمصري(١٩٩٨م).

نستخلص من ذلك أن مكونات الخطة للموارد البشرية لابد أن تتضمن جانبي الموازنة بين العرض والطلب لهذه الموارد البشرية إذ لابد أن يسبق ذلك تنبؤ بالحاجة وإمكانيات التطور فيها وأ ا بالنسبة للموارد البشرية والتخطيط لها عبارة عن عملية جمع وتحليل للمعلومات اللازمة لتحديد العرض والطلب المستقبلي لها كما أوضحنا سابقاً لمختلف التخصصات والأعمال المختلفة.

أهداف تخطيط الموارد البشرية:

من المعروف أن للدولة والمنظمات أهداف أيضاً والأفراد والعنصر البشري أيضاً لهم أهداف من خلال الرضا عن العمل وإشباع الاحتياجات المتعددة لها وللدولة والمنظمات والمزيد من الفعالية والإنتاجية والاستغلال للموارد المتاحة وبتكلفة أقل إذ لابد أن تساهم عملية التخطيط للموارد البشرية في المحافظة على هذه الأهداف.

وقد تحدث عن هذه الأهداف علاقي (١٩٩٣م) وكامل (١٩٩٤م) نذكر منها :

١- إعداد ميزانية للموارد البشرية وما يحتاجه التخطيط لها بالتعاون مع الأجهزة المختصة في الدولة والقطاع الخاص + العام سواء في مجال التوظيف والخدمات والتدريب وغيرها ما يخص ميزانيتهم.

٢- من أهداف التخطيط ليس فقط توفير الاحتياجات البشرية وإنما أيضاً المحافظة على طاقتها وتأكيد دافعيتها للعمل مميزات معنوية + مادية + ضمان التقدم والنمو الوظيفي لهم في الأعمال.

٣- تحقيق التوازن بين العرض والطلب للموارد البشرية بما يتعايش مع أجهزة وإدارات الدولة

وأنظمتها في ظل الظروف المتغيرة البيئية المحيطة بالدولة وتطورات التقنية السريعة وبالذات في عصر العولمة.

٤- استيفاء الاحتياجات من الأفراد ذوي المهارات المتنوعة الفنية والقيادات الإدارية المختلفة لأجهزة الدولة وللقطاع الخاص في الوقت والعدد والمكان المناسب.

٥- تحقيق التكامل بين التخطيط الاستراتيجي للقطاع العام والخاص في الدولة وبين استراتيجية التخطيط للموارد البشرية وأنظمتها.

٦- أنه يساعد تنظيمات العمل على اكتشاف النقص في القوى العاملة في مرحلة مبكرة وذلك من خلال تخطيط القوى العاملة للدولة والمنظمات والاستعداد المسبق لتلافي الآثار السلبية التي تنتج عن ذلك.

وقد أضاف كامل (١٩٩٤م: ص٢١٢) عدد من الأهداف أيضاً أهمها:-

٧- المراجعه الدوريه والمراقبه لتخطيط الموارد البشرية وبالتالي القوى العاملة ومدى تطابقها مع متطلبات السوق للعمل والتأكد من فعالية الخطوط الموضوعة.

٨- أن تكون هناك مرونة في الخطة للموارد البشرية لمواجهة أي طارىء قد يحدث سواء في الأجل القصير أو الطويل والتوافق بينهما.

٩- إقتناع الإدارة العليا في الدولة بأهمية الموارد البشرية والتخطيط لها لضمان تحقيق الاستخدام الأمثل للعنصر البشري.

أما ستيل Steele (١٩٩١م) فقد أكد على ضرورة التحول من تخطيط القوى العاملة إلى تحليل سوق العمل والذي يقوم على عدد من الاستراتيجيات من أهمها:-

١- التحول من التخطيط إلى تحليل السياسة.

٢- التحول من مفهوم القوى العاملة إلى مفهوم الموارد البشرية.

٣- التحول من استطلاع الرأي العام إلى الدراسات التتبعية.

٤- التحول من دراسة الوظائف إلى دراسة التعليم.

٥- التحول من دراسة القطاع الحكومي إلى دراسة القطاع الأهلي وقطاع العمل غير الرسمي.

٦- التحول من التركيز على الكفاية الإنتاجية والفنية إلى دراسة المساواة والفقر والكفاية الاقتصادية.

٧- التحول من دراسة علاقة المدخلات بسوق العمل إلى دراسة تحليل التكاليف والفوائد.

٨- التحول من نظام الأجور الثابت إلى نظام الأجور المرن.

٩- التحول من تحديد الحاجة من القوى العاملة إلى دراسة العرض والطلب من العمالة وتصحيح سوق العمل.

١٠- التحول من التدريب على إتقان المهارات الخاصة والتدريب المدرسي والحكومي إلى التدريب العام والأهلي وفي الشركات.

خطوات تخطيط الموارد البشرية : -

وتحدث عنها علاقي: (١٩٧٦م) وهي:-

١- تحديد الأولويات التي تتطلب حلول عاجلة لأجل التنمية.

٢- دراسة وتحليل لأهداف التنمية الشاملة في المجتمع ومن ثم تحديد الاحتياجات البشرية حسب أهميتها.

٣- التقدير المنظم لمشكلات الموارد البشرية في المجتمع لمعرفة العجز في هذه القوى البشرية (الموارد البشرية) ومن ثم العاملة.

٤- تخطيط لسياسات التعليم والتدريب من خلال الأولويات المحددة سابقاً.

٥- تحديد الموارد المالية للاستثمار في برامج التنمية البشرية.

وقد أضاف عليها بربر (ب. ت: ص٧٢):-

٦- تحديد العدد المتاح والمطلوب من الموارد البشرية لتقدر الوظائف المطلوبة لتنفيذ البرامج الإنتاجية أثناء عملية التخطيط ومن ثم تم اتخاذ القرارات المناسبة.

المشكلات التي تواجه المخططين عند تخطيط الموارد البشرية:

لا يمكن لأي دولة أن تمارس أنشطتها دون تخطيط واضح وعلمي للموارد البشرية الموجود بها خلال فترات زمنية متتالية لمعرفة العجز والفائض وكيفية التخطيط للمستقبل في ظل ذلك وتحديد الاحتياجات ولكن قد يكون هناك أسباب تؤدي إلى فشل التخطيط إما لسوء في التعامل مع البيانات الموجودة أو لعدم وجود تخطيط لها من الأساس ومن أهم المشكلات:-

١- عدم تناسب الموارد البشرية المختارة مع الاحتياجات الحقيقية من حيث النوعية والأعداد اللازمة.

٢- تعطيل القطاعات الإنتاجية إثر استخدامها لعنصر العمل في حالة وجود عجز للموارد البشرية.

٣- وجود فائض في الموارد البشرية في بعض الوظائف وعجز في وظائف أخرى.

أطر التنمية البشرية :

إن التنمية البشرية التي يقوم بها برنامج الأمم المتحدة للتنمية (UNDF) تشتمل على عدة مفاهيم. وبداية فإن أربع من هذه المفاهيم وجد أنها الأهم للتنمية البشرية وأولها: الكفاية الإنتاجية، **وتتضمن تعزيز إنتاجية البشر والوصول بها إلى أعلى درجة وتمكينهم من المشاركة في عمليات تنمية الدخل وفرص العمل المتكافئة.** وثانيها: المساواة، **وهي تأتي في إطار تقديم الفرص المتساوية وذلك بإزالة كل الحواجز التي تمنع المشاركة في الحياة الاقتصادية أو السياسية.** ثالثا: الدعم، **وهو التأكد من تحول كل الأشكال الاقتصادية الطبيعية إلى بشرية وبيئية يجب دعمها ومساندتها.** وأخيراً يأتي التحسين، **ويعني التنمية يجب أن تتم بواسطة الناس وليس من أجلهم فقط. وهذا يعني التنمية بالمشاركة، وقد اتضح من المناقشات والتحليلات أن عاملي الديناميكية والنمو ضروريان ما دامت التنمية البشرية كإطار وكمفهوم لم يتم تطويرها بدرجة كاملة ولم يتعرف على أبعادها بدرجة كافية. وعلى ضوء المناقشات اللاحقة والتحليلات والنقد فإن مؤتمر التنمية في عام ١٩٩٦م قد وسع المفهوم ليشمل أبعادا جديدة مثل:** التعاون، **وهو يظهر الاهتمام بالبشر كأفراد وتفاعلهم مع المجتمع.** ثم يأتي الأمن، **وهو يتضمن الحرية وخلو الحياة من التهديدات، القمع، التمزق في الحياة اليومية ومكافحة البطالة.**

إن المدخل إلى التعاون قد قصد منه تجسيد مفهوم "رأس المال الاجتماعي" في التنمية البشرية بمثل ما أن تضمين مفهوم الأمن يتناسب مع النداءات الموجهة إلى الأمم المتحدة لتشمل الإصلاحات "الأمن الاقتصادي" كأحد مسئوليات مجلس الأمن. كما أن صندوق التنمية الزراعية التابع للأمم المتحدة قد رفع شعار الاهتمام بالأمن الغذائي واحتواء مشكلة الجوع من منظور كفاية إمدادات الطعام في كل الأوقات وأخيراً الدخول إلى موضوع حقوق الإنسان.

بالإضافة إلى صياغة هذه المفاهيم فقد أجريت العديد من التجارب العملية مدعومة معظمها بتجربة وأداء "معجزة" شرق آسيا التي قد وصلت إلى استنتاجات لدعم التنمية البشرية ومشاركتها في تقدم الأمة. ففي دراسة للبنك الدولي فإن [١٩٢ قطراً] قد أعلنت مدى أهمية التنمية البشرية عندما وصلت إلى نتيجة أن رأس المال المادي قد أسهم بحوالي ١٦% والطبيعي قد أسهم بـ ٢٠% والبشري بـ ٦٤% في الثروة الوطنية. (البنك الدولي، ١٩٩٥م).أيضاً أظهر الأداء الاقتصادي داخل البلدان حسب تقرير صندوق التنمية التابع للأمم المتحدة (١٩٩٦م) روابط قوية بين مؤشرات التنمية البشرية (وهي توقعات الأعمار، معدل وفيات الأطفال، التوزيع العادل للثروة، الجزء من الدخل القومي المستثمر في الصحة والتعليم والإنفاق الاجتماعي) ومؤشرات التنمية الاقتصادية (أعلى مستويات نسب التنمية في الدخل لكل فرد) فرجاني (١٩٩٨م:ص ص١٣-١٤).

استثمار الموارد البشرية – تعليم :

إن التحديات القادمة لا تنطوي على المنافسة بين من ينتج السلع بمقدار ما تنطوي على منافسة في القدرة على إنتاج التقنيات التي يمكن توظيفها في زيادة الإنتاج وتحسين نوعية السلع فالشعوب القادرة على الابتكار والإضافة هي الشعوب التي تمتلك مفاتيح الأسواق.

وعليه فإن اختيار برامج التعليم سواء كانت أكاديمية أو مهنية يجب أن تكون متلائمة مع مستقبل البلاد الاقتصادي لمعرفة التقنيات وأصولها مما يمكن من تعويض ندرة الموارد الطبيعية حيث يمكن إنتاج الوحدات البشرية المتعلمة واستثمارها لتقوم بدور بارز في استخدام أنماط المعرفة.

فالتعليم يجب أن يكون متاحاً للجميع والانتقال من مجتمع الأمية إلى مجتمع يفتح مدارسه ومعاهده وكليات أي أن نظامه التعليمي لكل فئاته والتركيز على تطوير البرامج التي تطور القدرة على الإبتكار والإبداع وأن تكون التقنيات الحديثة قاعدة للتطور والنهوض.

فقد ذكر مقدادي (٢٠٠٠م) ((أن الثروة التي تباهي ا الأمم هي رأسمالها البشري الذي يتم تطويره ليكون قابلاً ومؤهلاً للقيام بعمليات التنمية، لأن خياراتنا في العالم العربي ليست تقدم وتقدم أقل وإنما تقدم أو تخلف وثلث السكان هم المنتجين وما تبقى من القدرة البشرية معطلة أو مهمشة)) (ص٢٥٧).

ولكي نوضح أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية علينا أن نتصور نتيجة وضع القدرات المادية للدول الصناعية المتقدمة ووضع التكنولوجيا تحت تصرف أفراد ذو خبرة في التعامل معها، أما في عالمنا العربي فالعكس هو ما يحدث حيث توضع هذه التكنولوجيا تحت تصرف أفراد لا يملكـون خبرة في التعامل معها مما يؤدي إلى انخفاض مستويات الإنتاج وسوء هذا الاستخدام يؤدي إلى قتـل القدرات أو تعطيلها عن الإنتاج من قبلْ الآخرين.

حيث ركز على ذلك (Alnbhan، ١٩٩٦م): عندما تحدث عن أهمية الدور الذي تلعبـه القدرات البشرية ذات المعرفة والخبرة عندما تكون قادرة على إدارة وتطـوير التطـور العلمـي والتكنولوجي لزيادة الإنتاج، فالعنصر البشري هو الركيزة لكل تطور قديماً وحديثاً، والتقـصير في تنميته سينجم عنه انخفاض وسوء استخدام لرأس المال المادي المتاح. مما يـؤدي بنـا إلى اسـتقدام الخبرات الأجنبية للمساعدة في استخدامهم لما وصلت إليه الدولة المتقدمة من علوم وتكنولوجيا إلى أن يتوفر خبراء محليون لذلك.

وقد أوضح الهيتي أيضاً (١٩٩٨م) ((أن معظم الدول النامية ومنها الأقطار العربية لا يتم معـدلات إعداد الخبراء المحليين [معدلات تنمية الموارد البشرية] بنفس درجة وسرعة التطور المادي للصناعة في هذه الدول، كذلك ينبغي الإسراع في تنفيذ استثمارات معينة من التعليم)) (ص١٠١).

هذا يقودنا إلى كيفية التعامل مع التعليم ابتداء من التعليم العام إلى الجامعي وما يكون بينـهما من مهني وفني وغيرها من أنواع التعليم المتطورة.

فالتعليم يعامل كسلعة استهلاكية لأغراض المحاسبة المالية القومية دون النظر إلى الأموال التي تنفق على المباني والتجهيزات وغيرها من الأمور المعمرة، حيث سيؤتي ثمارها على المدى البعيد الذي يمتد إلى عمر الإنسان بأكمله.

فالتعليم لا ينتج سلعاً تباع في السوق مباشرة فهي تباع بشكل غير مباشر وقد يكون التعليم

استهلاكاً إذا طلب كغرض في حد ذاته. أما عندما يكون التعليم استثمار بشكل واضـح فهدفـه مساعدة الفرد على زيادة كفاءته وقدرته ومهارته لزيادة دخله من خلال وظيفته مما يؤدي ذلك إلى تكوين الثروة البشرية وزيادة كفاء ا لزيادة الإنتاج القومي.

وكما ذكر مرسي (١٩٩٨م): أن أي عائد استثمار يشمل جوانب كمية وكيفية فهي مرئية وغير مرئية لا يمكن تقديرها كمياً ومن الممكن لمسها كيفياً فهو يتمثل في المعرفة والخـبرة العلميـة المكتسبة نتيجة الممارسة والتجربة السابقة التي تعمل بدورها على تحسين عملية الإنتـاج فـالخبرة الجديدة المضافة لرأس المال البشري تعتبر استثماراً من مدخلاته الجديدة (ص ص: ٦٤-٦٥) شكل رقم (٣).

إلا أنه يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري ليس إلا جانب من جوانب التنمية البشرية حيث ينظر البعض الآخر لها على أ ا قضية قطاعيه بمعنى أ ا استثمار في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية الأخرى، كما ذكرها (عياد، ١٩٩٢م: ص١٩).

ولأن الاستثمار التعليمي للموارد البشرية يهدف إلى: مساعدة الفرد على زيادة قدراته وكفاءته ومهاراته مما يترتب عليه زيادة في دخله، ومن ثم يعود على ا تمع، فالتعليم يهدف إلى تكوين الثروة البشرية اللازمة لقطاع العمل والإنتاج على المستوي القومي والعربي وبالذات في التغيرات الاقتصادية والتقنية والتكنولوجية السريعة فالمعرفة لابد أن تتطور لأن هناك تغير في نظم الإنتاج والتبادل وآليات المنافسة هذا ما أفرزه عصر العولمة من تكتلات إقليمية وشركات متعددة الجنسيات أدت إلى إعادة النظر في أن التعليم بأنواعه وبالذات ما بعد المرحلة الثانوية (الجامعية) والتي تعتبر من أهم الاستثمارات في ثروات الأمم لأن التعلم يستهدف تكوين القوى البشرية المدربة الماهرة المؤهلة.

من هذا المنطلق فإن استثمار الإنسان وإخراج إبداعاته من مكامنها إلى أرض الواقع هي الشغل الشاغل للبشرية والدول على اختلاف عقائدها وتقدمها في القرن الـ ٢١ (عصر العولمة) فقد مرت البشرية في العصر الحديث (التنموي) ونتيجة اكتشاف الفحم الحجري إلى التطور المتدرج وبعد نضوبه تراجعت ثروات الأمم حتى ظهور البترول كمورد هام من موارد الثراء والتنمية فتقدمت دول بشكل كبير وأخرى أقل إلا أن نصل إلى المتخلفة أو الفقيرة وفي كل هذا فالإنسان هو مصدر الثروة الذي لا ينافس .

فالقوي البشرية هي أهم عناصر الإنتاج لأي أمة في عملية التنمية الشاملة ، فقــد أكــدها (عليش،ب.ت) ((إن هناك علاقة وثيقة بين التنمية الاقتصادية والموارد البشرية فالتنمية الاقتصادية تتطلب تغير في عمليات الإنتاج والخدمات والتفكير في القوى البشرية ((الموارد البشرية)) والعمالة وتوزيعها وتدريبها وإكسا ا المهارات والقدرات لإحداث التطور)) (ص٦٥).

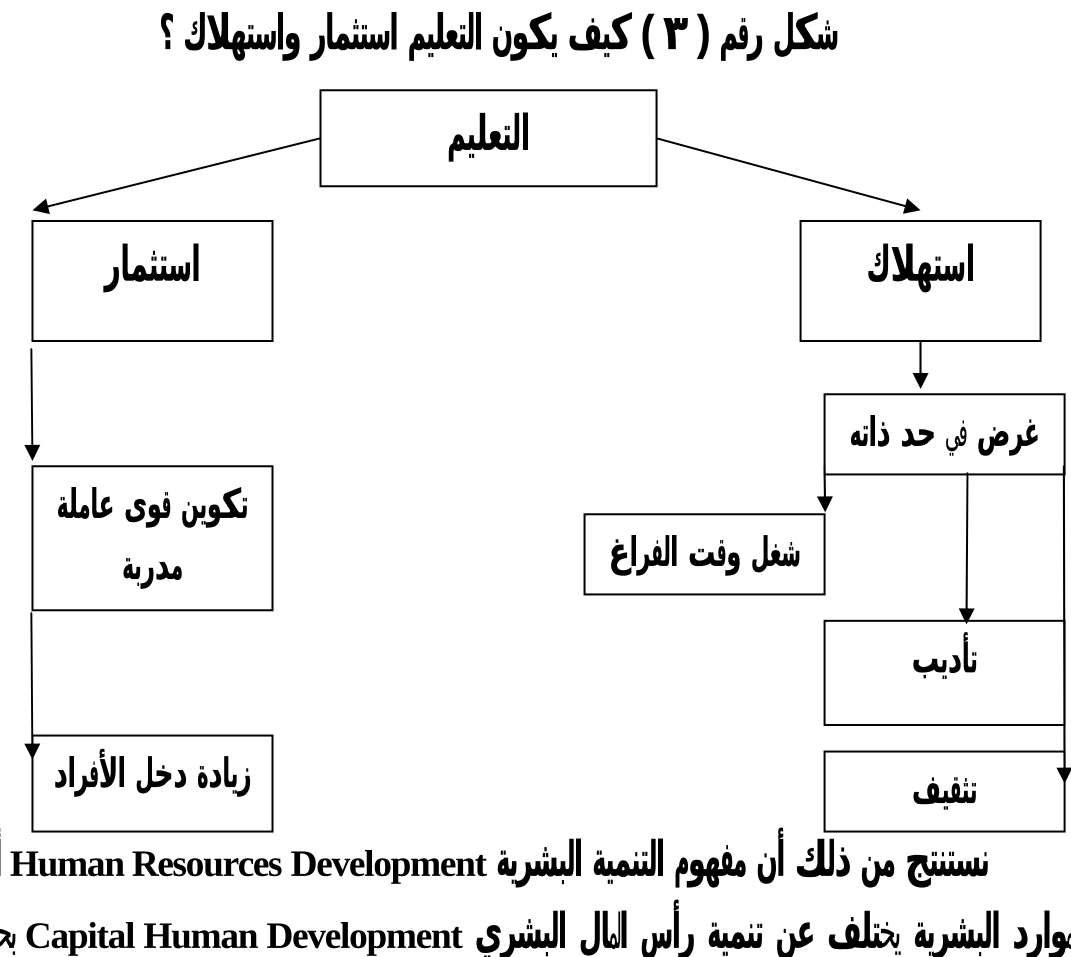
نستنتج من ذلك أن العلاقة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل والقوى البــشرية إلى القــوة العاملة تتمثل في جانبين:-

أ- التعليم الرسمي والمنهج الرسمي الذي يكون هدفه الخريج أو المتعلم بتخريج أفراد مهرة متعلمين لسوق العمل.

ب- التعليم أو المنهج غير الرسمي الذي يركز ويهتم بالقيم والاتجاهات التي يكتسبها الفرد للتعامل مع الحياة ككل أو تعطيه إطار فكري عام نحو العمل وما يتلائم معه.

أيضاً يوازي ذلك الاستثمار في الموارد البشرية [رأس المال البشري والتعلــيم] وتوجيههــا وإدار ا وسياسات العاملين فيها إلى التقدم والتنمية والذي يؤدي إلى تراكم رأس المال في مجتمع مــا يكون هو محصلة لأداء القوى العاملة المنتجة المنبثقة من رأس المال البشري المعدة إعداداً عالي يتعامل مع التطورات التكنولوجية والتوسع باستخدام نظم العمل العالمية. فقد أصبحت النظرة إلى النظــام التعليمي بأنه جهاز لإعداد القوى البشرية المدربة والفائض من العمال يمكن التحكم فيه من حيــث توجيههم إلى مستويات مختلفة من المهارات والمعارف في شتى الميادين.

شكل رقم (٣) كيف يكون التعليم استثمار واستهلاك ؟



نستنتج من ذلك أن مفهوم التنمية البشرية Human Resources Development أو تنمية الموارد البشرية يختلف عن تنمية رأس المال البشري Capital Human Development بحيث أن الأخير يتعامل مع الكائنات البشرية باعتبارهم وسيلة وليس غاية ولا تم هذه المفاهيم إلا بجانب العرض أي أ ا عبارة عن أدوات لازمة لعملية إنتاج السلعة، بينما المفهوم الأول يرى أن البشر ليسوا سلعاً تستخدم للحصول على سلع أخرى. بل البشر هم الهدف الأول للتنمية والمستفيدين منها، حيث هي توجه إنساني للتنمية الشاملة.

وأضاف على ذلك إسماعيل (٢٠٠١م) أن العنصر البشري يعتبر مقوم أساسي من مقومات التنمية ويتصدى لسلبيات العولمة من خلال تحديد الكفاية الإنتاجية له من (تعليم – صحة – تغذية – تربية ..).

يتضح من ذلك أن للتنمية البشرية جانبين: -

١- تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين الصحة والمعرفة والمهارات.

٢- انتفاع الناس بقدرا م المكتسبة في ا الات الشخصية (ص ص: ٢٥٧-٢٥٩).

وبالرغم من وجود اختلافات في تعريف التنمية إلا أن الآراء تتفق على ضرورة وجود قاعدة إنتاجية مادية وبشرية سليمة كما أكد على ذلك عبد الله (٢٠٠٣م).

حيث يمكنها أن ترفع من متوسط دخل الفرد وتحقيق كفاءة عالية في الأداء مما يـؤدي إلى التحول الفكري والثقافي والتربوي وتزايد الارتباط بين العلوم الاجتماعية والإنسانية الـتي ـتم بالتنمية وتتطلب إمكانيات بشرية ومادية وثقافية لتوظيفها لخدمة التنمية الشاملة.

ومن هنا تبدو العلاقة بين الجامعة والتنمية. فهي التي تعد الكوادر الماهرة للنهوض بالتنمية.

التحول إلى العمل والتنمية البشرية :

إن مواضيع التطور البشري للمجتمع المعرفي هي واقعية فالوظائف المستحدثة تحتاج عـادة إلى القدرة على نشر المعلومات واستخدام التقنيات الحديثة والتحديث المستمر للمعرفـة والمهـارات والكفاءات مما أدى إلى ظهور [العاملين المعرفيين] الذين أصبحوا هم النخبة في الاقتـصاد الجديـد [الحكومة الكندية]. ومع توسع حقوق انتقال العمالة وتطور التكتلات التجارية فإن هؤلاء المعرفيين – المحترفين – سوف ينتقلون إلى التدفق باتجاه أعلى منادي يطلب مهارا م. لذا فإن أي استثمار يقوم به أي مجتمع لتطوير عماله المعرفيين ليس له أي ضمان من ناحية تواجدهم أو نشاطهم أو مساهما م. وإن مسألة الإخلاص والموالاة للدولة أو الانتماء في نفس الوقت أصبحت أقل أهمية للعمال المعرفيين وأكثر أهمية بالنسبة للدولة. إن ا تمع المعرفي أيضاً قد واجه عمليات إحلال العمالة الضخمة وفقدان الوظائف مع تدني الأجور في قطاعات الخدمات ولم يستطع إلا امتصاص بعض الخسائر. فمـثلا في الولايات المتحدة فإن نسبة عمال المصانع قد انخفضت خلال الثلاثين عاما الماضية مـن ٣٣% إلى ١٧% من السكان العاملين ويقدر أ ا بحلول عام ٢٠٢٠م سوف تنخفض إلى أقل من ٢% من القوى العاملة في جميع أنحاء العالم وهؤلاء هم فقط الذين سيكونون مرتبطين بالعمل في المصانع (تقرير للحكومة الكندية) وقد عزت إحدى مدارس الفكر ذلك إلى ظاهرة ما يسمى "التدمير المبدع" وهو ما يشير إلى زوال المعدات، الشركات، الصناعات، التدريب والموظفين المطلوبين للابتكار. وهنـاك منظور أكثر دراماتيكية قدمه (جيرمي ريفكن) في (اية العمل) وأدعى أن نظام إنتاج السوق قد أدى إلى فائض كبير في العمل والعمال وسوف ينتشر عالم البطالة ونقص الوظائف وبذلك تتكون طبقـة

دنيا وتنقلب مفاهيم العمل المنتج والحياة المنتجة رأسا على عقب (الحكومة الكندية،١٩٩٩م) . ربما كان (ريفكن) يغالي في هذه المسألة فخطى التغيير في المجتمع المعرفي تعني في النهاية أنه يوجد وقت أقل فأقل لتعويض الوظائف التي سوف تفقد والاحتفاظ بالأشخاص. إن الأقاليم، البلدان وقطاعات السكان التي تدخل إلى المجتمع المعرفي بعجز في رأسمالها البشري وبدون أنظمة ملائمة لغرس بنية تعليمية متينة وتطور بشري وبشكل خاص ثقافيا وعدديا فإنها ستكون أكثر تخلفا وسوءا. بينما تتيح الإمكانيات الموجودة حاليا للدول المتقدمة أن تستخدم تكنولوجيا المعلومات لتحقق "قفزة الضفدعة" لتحقق مستوى أعلى للتنمية، فإن المجموعات التي على مستوى ثقافي ومعيشي أدنى يجب أن تحقق متطلبات أساسية هامة قبل أن تصبح قادرة على أن تتقاسم فوائد المجتمع المعرفي.

وخلاصة القول أن التعريف بالموارد البشرية لدولة من الدول لا يقتصر على سكان هذه الدولة ونسبة الفئات المنتجة فيها وإنما الاهتمام بخصائص هؤلاء السكان ذات الصلة بالإنتاج وأن لا ينفي الجانب الكمي للموارد البشرية على أن يرتبط بالجانب النوعي لهذه الموارد.

وينطبق ذلك على التعليم فبعض البرامج التعليمية تعتبر استثماراً أكثر منها استهلاكا وبعضها يأخذ موقف وسط.

وقد ذكر يونس (١٩٦٣م) مثال على ذلك: بأنه إذا اتجه التعليم نحو التكنولوجيا والتدريب الفني يعتبر في هذا استثمار، أما إذا دار التعليم حول المجردات والموضوعات الأدبية فإنه يميل أكثر إلى جانب الاستهلاك. (ص٦).

فالتعليم يعتبر استثماراً مجزياً للفرد والمجتمع، فالدول المتقدمة صناعياً هي المتقدمة تعليمياً والعكس نجده في الدول النامية التي تعاني من انتشار الأمية، وأدى ظهور الثورة الصناعية من انتشار للتعليم إلى ظهور المتطلبات التكنولوجية وفتح آفاق جديدة للتدريب الفني للطبقات العامة وهذا التدريب يقوم على أساس من العلوم استلزمت توجيه جانب كبير من الإنفاق نحو التعليم وبرامجه والتدريب، فعلى الدول النامية أن تعطي هذا الجانب اهتمام كبير لارتباطه بزيادة حركة التصنيع والتحضر، وأن نعي أن التعليم وحده لا يحقق مستوى عالياً من التقدم الاقتصادي والاجتماعي إلا أنه شرط ضروري للتنمية ومن خلاله يصبح التعليم شكلاً من أشكال الاستثمار البشري فهو يقود

الاقتصاد لتأدية خدماته الإنتاجية من جانب وزيادة دخل الفرد والدولة من جانب آخر من خـلال استثمار موجه إلى رأس المال البشري نحو التعليم لزيادة الإنتاج.

إن عملية إنتاج موارد بشرية استراتيجية لا تقتصر على التعليم الرسمي فقط وإنما أيضاً يمكـن إجراؤها في مكان العمل فالجامعات مثلاً لا تدرب المهندسين وإنما تعدهم أفراد للهندسة، والتدريب على التطبيق العملي للنظريات الهندسية تقع على مسئولية الصناعة وحدها، وواجـب الجامعـة أن تعطى الطالب التعليم العريض والحساسية الفكرية، أما بالنسبة لتنمية المهارات فتأتي من خلال الخبرة العلمية في مكان العمل، وفن الإدارة لا يتحقق إلا بالخبرة ونمو الموهبة لا يمكن أن يحصل عليهـا إلا عن طريق التعليم المتغير والمتطور مع المجتمع المحلي والدولي، فالدول النامية ترسل عدد من طلابها إلى الخارج للحصول على التدريب التكنولوجي ومن يدرس تكنيك الإدارة والتنظيم حيث هذه البرامج تحقق عائدات سريعة وتسد من الثغرات التعليمية والخبرة العلمية ونشر الأفكار الجديدة والمبـادرة والحماس ورفع مستويات الأداء الإداري فهي تحسن عملية التنمية البـشرية (المـوارد البـشرية) ((كالصواريخ التي تمد الطائرات الكبيرة بقوة إضافية)) بروان، هاريسون (القباني، ١٩٦٦م).

ويجب أن تكون مرنة للمدى الطويل لتوليد قوة العمل الاستراتيجية فهي عبارة عن بـرامج تحسينية تتناسب مع وضع الدول النامية إذا ربطت بسياسة تعليمية شاملة سليمة الأساس وأن تنظر إلى التعليم على أنه استثمار في المستقبل لا على أنه خدمة استهلاكية يستمتع بها في الوقت الحاضر – لأخذ شهادة علمية فقط – وأن تزيد استثمارها في تنمية مواردها البشرية الاستراتيجية على أساس مختار في نوع التعليم وتوازيها مع التطورات الحالية لعصر العولمة. وأن تتفق مـع بـرامج التنميـة الاقتصادية في الدولة الأخذ بأسباب التصنيع.

وسوف تتعرض الباحثة في الجزء التالي إلى تعريف ماهية العولمة، وتطورها التاريخي وبعـض الحقائق عنها ومؤسساتها المختلفة والقوى المحركة لها مع توضيح العلاقة بين العولمة والعلم بالإضـافة إلى التعليم وعلاقته بالعولمة وأخيراً التعاون العالمي.

المبحث الثاني : العـــولمـــــــــة

- حقائق عن العولمة.
- التطور التاريخي لمصطلح العولمة.
- مفهوم العولمة.
- مؤسسات العولمة.
- قوى (محركات) العولمة.
- العولمة وتأثيرها على التعليم.
- المجتمع المعرفي والمعلوماتي في عصر العولمة.
- التعليم العالي وتأثير العولمة عليه.
- التعاون العالمي.

لكل مرحلة تمر بها البشرية يقال عنها بأنها حاسمة وتاريخية وتشكل منعطفاً في الفكر أوالسياسة أو الاقتصاد. وكلما أصبحت ذات تأثير قوى ولها خصوصيات وسمات بارزة قيل عنها بأنها استثنائية ولم يشهد التاريخ لها مثيلاً سواء كان بالأفضل والأزهى أو بالأسوء والأخطر، وهذا ينطبق على هذا العصر الذي هو نتيجة لما قبله، فالمراحل السابقة إلى الأن مراحل زمنية متسلسلة ومترابطة عاشتها البشرية، وستعيش مثلها إلا أن ميزاتها ستكون شاهدة على هذه التحولات. فالعولمة هي النظام العالمي الجديد الذي له وسائله وعناصره وميكانزماته التي ولدت في نهاية القرن الذي يعج بمختلف التطورات والبدائل، فقد سجلت أولى خطواتها في الاقتصاد من خلال الاقتصاديات المعولمة وسيادة القومية لتتوسع في ثقافة الشعوب وقيمها وعاداتها وتفتح العالم كله مع بعضه الآخر من خلال الاختراقات المتعددة لها خاصة في (الإلكترونيات - الحواسيب - القنوات الفضائية - العلوم ... الخ) والتكتلات الاقتصادية والثورة الموسوعية فكأنها حصيلة التنوع الإنساني ودخوله القرن الجديد. ومن المؤكد كما ذكر اليحاوي (١٩٩٩م) أنها ((تفرض نفسها اليوم على مفاصل الحياة في كل البلدان من خلال التحالف بين المال + التقنية الساسية الناتجة عنها والموجهة لمسارهما وقدرتها على صهر ونزع الخصوصيات عن طريق الإعلام الباسط نفوذه على الكون)) (ص٥٥).

حقائق عن العولمة :-

لقد دخلت العولمة حياتنا ، وقد أسهمت الاجتهادات والمبالغات بشكل كبير في عدم وضوح ماهية العولمة في المرحلة الراهنة، ولقد أصبح صياغة تعريف دقيق لها مسألة شاقة لتعدد تعريفاتها في العالم اليوم حيث لا تزل مصطلحاً لم يعرف الاستقرار سواء في الإنكليزية أو العربية منذ نشأته إلى تداوله الآن، ولكن هناك حقائق أدت إلى ظهوره بقوة في التسعينات وقد اتفق على ذلك. الخالدي (١٩٩٩م) وعبدالله (١٩٩٥م).

ومن أهم تلك الحقائق:-

١- العولمة تأخذ أكثر من شكل وتأتى بأكثر من صيغة فلابد من التمييز بين العولمة الاقتصادية - الثقافية - السياسية - العلمية - الاجتماعية. حيث لا توجد عولمة واحدة بل هناك عدة عولمات تتفاوت في معانيها ومضامينها وتجليتها وحضورها على أرض الواقع.

٢- لم يكن لمفهوم العولمة وجود قبل منتصف عقد الثمانينات، ولم يكن له حضور خاص، بل أن

قاموس اكسفورد للكلمات الإنجليزية الجديدة أشار للمفهوم للمرة الأولى عام ١٩٩١م واصفاً إياه بأنه من الكلمات الجديدة التي بدأت بالظهور في التسعينات حتى وإن كان موجود سابقاً فإنه لم يلقى أى إنتباه إلا أنه تغلغل إلى كل التخصصات، في كل الدول من الشرق إلى الغرب بما فيها النامية والمتقدمة، وتعددت استخداماته منها العابرة والسطحية والمضللة فأصبح من الصعب حصره فقد قال (روبرتسون) بأنه جزء من حركة وعي عالمية اليوم وتأكيد على أن البشرية تعيش فعلاً عصر العولمة.

٣- لقد تزامن ظهوره مع ظهور مجموعة من المستجدات الحياتية والفكرية والتطورات التكنولوجية والعلمية لتصبح زيادة في ترابط العالم وتقاربه وانكماشه وربما دمجه اقتصادياً وسياسياً وثقافياً من خلال الغاء الحدود والفواصل القائمة بين الأفراد والمجتمعات (عالم بلا حدود) وهو عنوان كتاب يتحدث عن العولمة الاقتصادية في التسعينات من خلال الشركات العابرة للجنسيات وحرية انتقال السلع وبأقل قدر من القيود وتدخلات من الدولة.

التطور التاريخي لمصطلح العولمة :-

يعتبر مصطلح العولمة مصاحب للإنسان في كافة مراحل تاريخه على هذا الكوكب الذي يعيش فيه واستمد منه اسمه (الأرض) حيث أصبحت "العولمة" القرين "للأرضية" باعتبار أن العالم هو الكرة الأرضية باتساع المقياس التي يقاس بها الحدود الجغرافية مما جعل الانتماء للأرض والولاء لها بأنها أصبحت الوطن مما جعلها تتدرج معه في عدة مراحل. وقد تحدث عن هذا التدرج (الخضيري، ٢٠٠٠م) (وبشارة وآخرون، ١٩٩٨م) حيث أشاروا إلى عدة مراحل للعولمة هي مرحلة التكوين، ومرحلة الميلاد، ومرحلة الإنطلاق، ومرحلة الصراع، ومرحلة الوفاق، ومرحلة عدم التعيين.

التكوين (الجنينية) :-

ما يزال مصطلح العولمة في محل مراجعة ومراجحة وهي مرحلة التفاوض والنقاش والاقناع حيث يرجعها الخضيري (٢٠٠٠م) إلا مرحلة فتوحات الفراعنة سواء في رحلاتهم إلى بلاد (بونت) الصومال أو إلى الفينيقيين (الشام) أو للمجهول كما توضحه آثارهم في الامريكتين ووصولهم قبل غيرهم بآلاف السنين. بعد ذلك تطور المفهوم وارتبط بالغزو العسكري وتكوين امبراطوريات (الاغريقية - الرومانية - الأموية - العباسية - الإسلامية- البرتغالية - الأسبانية - التتارية -

الفرنسية - الانجليزية)، حيث كان نشؤها في القرن ١٥ إلى منتصف القرن ١٨ من خلال إضعاف القيود وتعمق الأفكار الخاصة بالفرد والانسانية، إلا أن الغزو لم يكن عسكري فقط وإنما عقائدي وفكري، وكانت تتعامل مع الذات وسادت نظرية عن العالم وبدأت الجغرافيا الحديثة من خلال ظهور التقويم الغريغوري.

الميلاد - النشوء : -

استمرت هذه المرحلة في أوروبا من منتصف القرن الثامن عشر حتى ١٨٧٠م، حيث حدث تحول من فكرة الدولة المتجانسة الموحدة فتبلورت مفاهيم العلاقات الدولية والأفراد لاعتبارهم أوضاع مقننه في الدولة وإنشاء مؤسسات متعلقة بتنظيم العلاقات والاتصالات بين دخول غير الأوربيين في المجتمع الدولي والاهتمام بالقومية والعالمية.

الانطلاق : -

استمرت هذه المرحلة من عام ١٨٧٠م إلى القرن العشرين حيث ظهرت مفاهيم كونيه منها: (المجتمع القومى - خط التطور الصحيح) وبدأت صياغة دولية للأفكار الخاصة بالإنسانية والاتصال، ثم ظهرت المنافسات الكونية مثل: الألعاب الاولمبيه - جائزة نوبل للسلام - الزمن العالمى - البنك الدولي - عصبة الأمم المتحدة - صندوق النقد الدولي، حيث حدثت الحرب العالمية الأولى مما أظهر (الأمم المتحدة) للحلول الدولية تحت مظلتها العالمية.

الصراع من أجل الهيمنة :-

استمرت هذه المرحلة من العشرينات حتى منتصف الستينات بوجود الخلافات حول المصطلحات الناشئة بعملية العولمة والحروب والحياة وأشكالها المختلفة وحوادث، مثل الهولوكوست - إلقاء القنبلة الذرية على اليابان وبروز دور الأمم المتحدة بشكل أكبر.

الوفـــاق :-

وهي التي سادت في السبعينات بعد الحرب الباردة بين القطبين الرئيسيين في العالم (الولايات المتحدة الأمريكية - الاتحاد السوفيتي سابقاً) وامتدت إلى ظهور منظمة الجات وظهور منظمة التجارة الدولية (W. T. O) وممارسة أنشطتها من خلال إزالة الحواجز والقيود بين الدول ودخول وخروج

رؤوس الأموال وتنازل الدول عن سياد ا من خلال إراد ا والتوقيع عليها واجاز ا من السلطات التشريعية فيصبح الخروج منها أمر صعب.

عدم اليقين :-

نلاحظ أثناء فترة التسعينات ومع ظهور الأزمات وتصاعد الوعي الكوني في الستينات والهبوط على القمر، استمر تعميق القيم المادية، وتفكك الاتحاد السوفيتي وا يار سور برلين الفاصل بين ألمانيا الشرقية والغربية، وتوحيدهما تحت ضغط الشعب، وظهور حركة الحقوق المدنية والنظام الدولي العالمي أكثر سيوله وانتهى النظام القومي الثنائي والاهتمام با تمع المدني والمواطنة العالمية وتدعيمه.

وأكثر ما برز في التسعينات وجود القطبية الواحدة المتمثلة في السيطرة الأمريكية واجتياح الإعلام الأمريكي والثقافة الأمريكية وسيطرة المعلوماتية أدى إلى تزايد الاهتمام بالعولمة والحديث بشكل مستمر عنها.

وقد أضاف الخضيري (٢٠٠٠م) مرحلة سابعة هي مرحلة النمو والتحدد حيث أ ا تتسم بالتداخل والتشابك لأمور الاقتصاد والسياسة والثقافة والاجتماع.. الخ حيث تكون متفاعلة وأن يكون العالم مفتوح دون وجود للحدود السياسية بين الدول ودون فواصل زمنية وجغرافية من خلال وسائل الاتصال.

إلا أن الباحثة ترى أنه يفضل تسمية هذه المرحلة بالمرحلة المستقبلية لأنه إلى الآن توجد حدود جغرافية وسياسية بين الدول أما حرية الانتقال التجاري فهي الآن أصبحت أكثر وضوحاً من السابق في الناحية الاقتصادية.

يتضح مما سبق أن هناك عوامل أدت إلى ظهور العولمة في التسعينات وهي:-

١- انتشار المعلومات ووفر ا وإتاحتها بشكل فوري مما يؤدي إلى تقارب فكري على مستوى العالم.

٢- ازدياد عمليات تذويب الفوارق والفواصل بين الدول والحدود الزمنية.

٣- ازدياد عمليات المحاكاة والتماثل بين الدول (إنتاج سلع - خدمات - أفكار - تسويق -

توزيع - إعلان - إعلام - ائتمان - تسعير - بيع بالأجل والحاضر). وازدياد تعاظم الإحساس بالعولمة حتى أصبح العالم كأنه سوق واحدة وضخمة متفرعة تربط بينها شبكة عصبية من المواصلات وتوصيل المعلومات والبيانات.

إلا أن (بدران، ١٩٩٩م: ص ص ٢٣-٢٤) أرجع النشأة التاريخية لها بلحظات ثلاث تاريخية وهي:-

اللحظة الأولى: تعود للقرن ١٦ مع ظهور وصعود النظام الرأسمالي الحديث ومحاولة توحيد السوق.

اللحظة الثانية: لحظة الاكتشاف الجغرافي ١٨٤٢م.

اللحظة الثالثة: العولمة المعاصرة (الحالية) لأ ا هي نتاج التطور الرأسمالي والعلمي والتكنولوجي والاتصال.

نستخلص مما سبق: بأن هناك اختلافات في النشأة التاريخية للعولمة من حيث أن البعض يعدها ظاهرة جديدة وليدة التطورات الاقتصادية والسياسية والتقنية السريعة التي ظهرت خلال عقد التسعينات بعد ا يار مجموعة الدول الاشتراكية - ظهور نظرية القطب الواحد - التطور في الاتصالات الالكترونية - الأقمار الصناعية - شبكة الانترنت.

ويعتقد فريق آخر من الباحثين أن العولمة لها جذور تاريخية تعود إلى منتصف (١٨٨٥م) وهي فترة ظهور الدولة القومية الموحدة التي تعد التجانس الثقافي والعرقى تشكيلاً لنمط محدد من الحياة (التوم، آدم، ١٩٩٩م).

أما الفريق الثالث فقد ذكره الخضيري (٢٠٠٠م) فيرجعو ا إلى (ق١٩) وتطورت إلى الحرب العالمية الأولى ثم توقفت إلى الحرب العالمية الثانية حيث عطلت الحرب آليتها لفترة ما بين الحربين ثم عادت إلى وهجها نتيجة الانخفاض المستمر في تكلفت النقل والاتصالات واستقرار السلام في مراكز الاقتصاد والمال الرئيسية في العالم.

يضاف إلى ما سبق ذكره ما أضافه الخالدي (١٩٩٩م): أن ظاهرة العولمة ليست جديدة إلا أنه هناك ميل إلى حصرها بالعوامل الاقتصادية وربطها بنشؤ الرأسمالية الصناعية حيث تشكل الفترة من الربع الأول من (ق١٩) نقطة التحول حيث أصبح التوسع مقبل بتوافر المواد الأولية الرخيصة

من جهة وتوفر الأسواق لتصريف منتجا ا من جهة أخرى فكانت أكبر حركات انسياب رؤوس الأموال واتجاهها لإنتاج المواد الأولية في الدول النامية مما وثق العلاقة بينها وبين السوق الرأسمالي العالمي وساند ا عولمة سياسية وثقافية والأنشطة المالية بين بريطانيا وأمريكا (لندن - نيويورك) وتركيب الخط التلغرافي بينهما لربط الأسواق المالية بين البلدين.

وبرى بعض الاقتصاديين العالميين في اية (ق٢٠) أنه مشا أ لما كان عليه في اية (ق١٩) من نظام رأسمالي عالمي يأخذ شكله الأن ويجذب الكل إلى حرية التجارة ومؤسسات متجانسة ويعتمد على نوع السياسات التي تطبقها الدول المرتبطة بالعولمة مع الدول النامية والمؤسسات الدولية التي تدير شؤو ا خصوصاً الجانب المالي منها.

مفهوم العولمة :

عند ذكر مصطلح العولمة (Globalization) فإن أذهاننا تتجه إلى الكون الذي نعيش فيه من خلال تجاوز الحدود إلى آفاق أوسع وارحب تشمل العالم بأسره.

من الصعب إيجاد تعريف دقيق للعولمة نظراً لتعدد تعريفا ا حيث أ ا تتأثر بانحيازات الباحثين الايديولوجيه واتجاها م تجاه العولمة من قبول أو رفض حيث البعض يركز على جانب واحد أو أكثر منها والبعض يفضل مفهوم شامل كامل لها.

فقد أوضح عبدالله (١٩٩٩م) ((لا يمكن حصر وتحديد العولمة في تعريف دقيق وشامل بل أنه من الطبيعي أن يتفاوت فهم الأفراد للعولمة ومضامينها)) (ص٥٠).

وقد قسم بعض الكتاب مفاهيم العولمة بالنسبة لاهتماما م وقد شملت نواحي متعددة منها: -

- الاقتصادي يركز على المستجدات الاقتصادية العالمية والمرحلة الراهنة من التراكم الرأسمالي على الصعيد العالمي.
- أما السياسيون فهم يبحثون عن تأثير التطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة على الدولة ودورها في عالم يزداد انكماشاً يوم بعد يوم.
- المهتمين بالأمور الثقافية يهمهم ما يحدث من انفتاح للثقافات والحضارات وترابطها مع بعضها البعض واحتمالات هيمنة الثقافة الاستهلاكية و ديدها للقيم والقناعات المحلية (الجميل، ٢٠٠٠م) وعبدالله (١٩٩٩م).

وقد أضاف (الخالدي، ١٩٩٩م)، أن أول من أطلق مصطلح العولمة معرفياً هو عالم الاجتماع الكندي (مارشال ماك لوهان) عندما صاغ في نهاية الستينات مفهوم القرية الكونية وتبنى الفكرة بعده (زبيغنيو بجنسكي) المستشار للرئيس الأمريكي السابق (كارتر، ١٩٧٧-١٩٨٠م).

حيث كان تركيزه على جانب المعلومات من العولمة وسعى إلا أن تقدم أمريكا نموذجاً كونياً للحداثة يعمل على محاربة القيم الايدلوجية السوفياتيه من خلال بث القيم الأمريكية عن الحرية وحقوق الإنسان عبر أدوات الاتصال من شبكات تلفزيونية ومراسلين في أنحاء العالم.

وقد بين عبدالله (١٩٩٩م: ص٥٠)، أن علماء الاجتماع يهتمون بقضايا الانفجار السكاني والبيئة والفقر والمخدرات وازدحام المدن والإرهاب وذلك من خلال الاهتمام بالقضايا العالمية المعاصرة والمجتمع المدني على الصعيد العالمي.

مما سبق يتضح أن العولمة تأخذ أكثر من شكل وتأتى بأكثر من صيغة واحدة فلا توجد عولمة واحدة بل هناك عولمات عدة تتفاوت في معانيها ومضامينها وحضورها على أرض الواقع. فالعولمة برزت من خلال الاتجاهات والتطورات المختلفة وانطلقت مكونا لها من هذه المعطيات الجديدة حيث أن أقدم تعريف للعولمة هو تعريف (رونالد روبرتسون) ((على أن العولمة هى اتجاه تاريخى نحو انكماش العالم وزيادة وعي الأفراد والمجتمعات بهذا الانكماش)) عبدالله (١٩٩٩م: ص٥٢).

إن الانكماش العالمي قديم قدم البشرية سواء صعوداً أو هبوطاً مع أنه في هذا العصر يتسارع بمعدلات مذهلة وسريعة نتيجة للتطورات العلمية والمعلوماتية الجديدة حيث أصبحت الحركة بين القارات والمجتمعات أسرع وأكثر سهولة من أي وقت آخر وأصبحت الثقافات تؤثر على بعضها البعض والاقتصاديات تعتبر الأكثر ترابطاً بين الدول وبأشكال متنوعة.

ويرى بعضهم أنه خلال السنوات العشرين أصبح العالم معتمد على بعضه البعض هيكلياً حيث تم سك كلمة عولمة لتميزها عن كلمة عالمي وتداولها بشكل واسع.

جدول رقم (٢) الفرق بين العالمية والعولمة للخالدي

وقد فرق (الخالدي، ١٩٩٩م) بين العولمة والعالمية:-

عالميـــــــــة	عولمــــــــة
- زيادة التعاون الدولي أي توثيق العلاقات بين الدول. - الحفاظ على سيادة كل دولة وخصوصيتها.	- ترمي إلى إيجاد نشاط اقتصادي معولم وبعد تقليص دور المؤسسات الوطنية ومن ثم أهمية الحدود الوطنية. - توجيه العالم ليصبح قرية كونية أو اتحاد جمركـي كبير.

أيضاً هناك خلط بين العولمة والعالمية عن قصد أم عن غير قصد لتضليل الرأي العام خاصة عندما يدعون أن وسائل الاتصال المتقدمة اختصرت المسافات من حيث إلغاء الآخر بشكل غير مباشر. فقد أوضح (شمس الدين) من خلال تعريفه للعالمية:

جدول رقم (٣) الفرق بين العالمية والعولمة لشمس الدين

العـالمـــــــــية	العولـمـــــــــة
- تعبير عن التنوع الثقافي. - الاعتراف المتبادل وتبادل الأدوار والانفتاح على بعض والاحتفاظ بالتنوع والاختلاف. - لا تعنى الهيمنة الاقتصادية والثقافية وإنما التنوع وانفتاح الثقافة الخاصة على الثقافات الأخرى.	تعنى عكس ما تطالب به العالمية من حصرها في ثقافة وفكر واحد للأقوى أي عبارة عن مشروع استعماري.

جدول رقم (٤) الفرق بين العالمية والعولمة للجابري

وقد أضاف الجابري أيضاً:-

العـالمـيـة	العولـمـة
- طموح إلى الارتفاع بالخصوصية إلى المستوى العالمي. - تتفتح على ما هو عالمي وكوني. - طموح مشروع ورغبة في الأخذ والعطاء والتعارف والحوار، وطريق الأنا للتعامل مع الأخر بوصفه أنا ثانية طريقها إلى جعل الإيثار يحل محل الأثرة. - تعتبر إغناء للهوية الثقافية.	- تعتبر إرادة للهيمنة وبالتالي قمع وإقصاء للخصوص. - احتواء للعالم. -هو طموح من خلال إرادة اختراق إرادة الأخر وسلبه خصوصيته ونفيه من العالم. - اختراق للثقافة وتمييع لها وإلغاء الصراع الأيدلوجي والحلول محله.

وقد ذكر ذلك السحمراني (١٤٢٠هـ-١٩٩٩م: ص ص ١٦-١٩).

إلا أن ذلك لم يمنع من وجود تعريفات للعولمة ومفهومها على الرغم من الاختلافات في تفسير المصطلح وحدوده. فقد عرفها(جيدنز)، (عبدالله، ١٩٩٩م: ص٥٣)، ((بأنها مرحلة جديدة من مراحل بروز وتطور الأحداث)) تتكثف فيها العلاقات الاجتماعية على الصعيد العالمي حيث يحدث تلاحم غير قابل للفصل بين الداخل والخارج بروابط (اقتصادية - سياسية.. الخ) وهذا لا يعنى إلغاء المحلي أو استبدال الخارج بالداخل إنما ما تتضمنه العولمة للحداثة هو إضافة بعد جديد للأبعاد المحلية، حيث يصبح العالم الخارجي له نفس الحضور بالنسبة للعامل الداخلي في تأثيره على السلوكيات والأفكار والقناعات بالنسبة للأفراد حيث يكون الخارجي مساعد للداخلي وتقويته وإبرازه. وأهم ما أوضحه التعريف: هو أن يصبح المحلى عالمياً والعالمي محلياً وهذه يجب الإعداد لها وتقبلها بما يتناسب مع المجتمعات وبالذات الإسلامية.

أما (مايكنشي أوهماني) فعلى الرغم من اتفاقه على أن العولمة تتضمن زيادة حجم الوجود

العالمي مع المحلي دون أن يكون بديل للوطني ((إلا أنه يركز على البعد الاقتصادي)) عبدالله (١٩٩٩م: ص٥٣). وعلى تراجع في الحدود الجغرافية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية الحالية. ومع تراجع الحدود تتراجع القيود التي تتضمنها العولمة عالم بلا حدود جغرافية ... الخ.

إلا أن هذا العالم غير موجود فالعولمة لم تتحقق بعد عولمة العالم كله خلال المستقبل القريب من الصعب تحقيقها لأنه لابد من بروز ظهور مجتمع عالمي واحد ذو ثقافة عالمية واحدة وحكومة عالمية واحدة فهنا تلغى الحدود وتظهر العولمة فيما يبدو بأ ا ظهرت لكن لم تصل إلى ايتها حتى الآن.

هذا بعضاً منها، أما التعاريف الأكثر تداولاً وشمولاً ولكنها ليست الوحيدة فهي لا حصر لها من التنوع واختلاف ا الات. والتعاريف السابقة تتسم بالشمولية لكن هناك تعاريف تتسم بالتخصصية ولنوجز منها :-

اليحياوي، (١٩٩٩م): يعرفها (رونيته فاليت) العولمة عبارة عن ((مسلسل تكثيف لتيارات الأفراد والسلع والخدمات والرسايل الرأسماليه والتكنولوجيا وانتشارها بموازاة لتشمل الكرة الأرضية بكاملها)) (ص١٩).

أيضاً يحددها (بتريلا) في كو ا ((مجموعة المسلسلات التي تمكن من إنتاج وتوزيع واستهلاك سلع وخدمات)) اليحياوي (١٩٩٩م: ص٢٠) ويضيف أيضاً: أن ظاهرة العولمة وتعدد الجنسيات وان كانت مسبوقة بظواهر أخرى كاتدويل الاقتصاديات مثلاً تظهر مرحلة جديدة في التاريخ الاقتصادي وتكون مصحوبة أيضاً بدور متزايد للتعليم والعلم ودور في الأنشطة الإنسانية وانتشار وتطور التكنولوجيا العالمية والإعلام والاتصالات العابرة للحدود فهي في بداية تشكلها ومرشحة لتطورات أخرى مقبلة وإن كان هناك تناقض في بعض من سما ا.

إلا أن (بشارة وآخرون) يفضلون أن تعرف العولمة بطريقة تحليلية حيث كان في نظرهم أفضل من عرفها بدقة من أحد علماء السياسة الأمريكيين (جيمس روزناو). ((بأ ا علاقة بين مستويات متعددة للتحليل: الاقتصاد - السياسة - الايدولوجيا ... الخ وتشمل إعادة تنظيم الإنتاج تداخل الصناعات - انتشار أسواق التمويل - الصراع بين المهاجرين والمقيمين)) (١٩٩٨م، ص٢٦). حيث واضح أنه من الصعب وضع تعريف شامل لها إلا بعد معرفة جوهرها المتمثل في الآتي:-

١- انتشار المعلومات بحيث تصبح مشاعة لدى الناس.

٢- إلغاء أو تذويب الحدود بين الدول.

٣- زيادة التشابه بين الجماعات وا تمعات والمؤسسات في الدول.

إلا أنه يجب أن نتوقع بأنه قد تؤدي إلى نتائج سلبية بالنسبة للمجتمعات ونتائج ايجابية إلى مجتمعات أخرى بحيث لن تكون بنفس المعدل والوتيرة الواحدة. حيث سيكون جوهرها إذا تم واكتمل فسيؤدي للعولمة من خلال سهولة حركة الناس والمعلومات والسلع بين الدول على النطاق الكوني. حيث أنه من الصعب أن تسير على النطاق القومي بدون معارضة ومقاومة لأ ا تدعو لفكر جديد فستواجه صعوبة من المحلى بأنواعه.

جدول رقم (٥) الصراع بين العولمة والمحلية

العولمــــــة	المحليــــــــة
- تقلل من أهمية الحدود. - تعنى توسيع الحدود الثقافية - الاجتماعية........ الخ - انتقال الأفكار والمبادئ.	- تؤكد على الحدود الفاصلة بين الدول وتعنى بتعميق الحدود في جميع ا الات الثقافية - التعليمية - الاجتماعية...الخ. - تميل في بعض الأحيان إلى منع انتقال الأفكار والمبادئ.

والدليل على ذلك موقف الدول تجاه بعض الأمور العالمية الآن بما فيها الدول العربية فعالمياً نجد دول أوروبا تحاول أن تدعم عملتها النقدية (اليورو) تجاه الدولار الأمريكي المكتسح. مثلاً – أما في مجال التجارة فهي تحاول أن تواجه أمريكا في بعض المنتجات الزراعية المعدلة وراثياً وغير ذلك من الأمور السياسية والحربية وحلف شمال الأطلسي والناتو. أما بالنسبة للدول العربية كاستخدام الانترنيت دول ترفضه وأخرى تقبله بقيود وتسمح لأجهزة الدولة في استخدامه، وأخرى أكثر ليبرالية لا تضع قيود عليه.

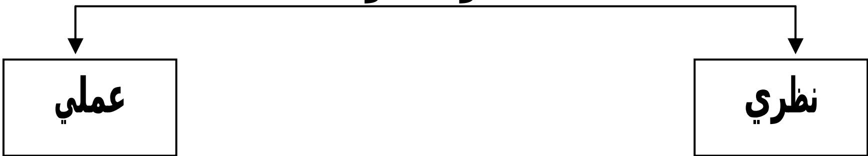
وليس العلماء والمفكرين الغربيين فقط الذين حاولوا تعريف العولمة بل لقد حاول تعريفها عدد من المفكرين العرب ممن وينتمون إلى تخصصات مختلفة.

أورد منها (يسين، ٢٠٠٠م)، تعريف للمفكر السوري صادق العظم ((بأ ا إعادة إنتاج للنظام الرأسمالي من خلال عولمة الإنتاج)) (ص٢٤).

وقد أضاف (بشاره وآخرون(١٩٩٨م)، أن المفكر السوري قد صاغ تعريف آخر عام لها وهو: ((بأ ا هي حقبة التحول الرأسمالي العميق للإنسانية جمعاء في ظل هيمنة دول المركز وبقياد ا وتحت سيطر ا وفي ظل سيادة نظام عالمي للتبادل غير المتكافىء)) (ص٢٨).

من الملاحظ أن التعريف السابق يميل إلى تعاريف الماركسيين عن العولمة وكأنه تطبيق نظرية جاهزة (الرأسمالية) على ظاهرة العولمة فكأنه اختزال للظاهرة وليس تغطية لها كاملة. وأكد على ذلك يسين (٢٠٠٠م) ويتبع هذا التعريف عدد من المفكرين العرب بحيث إعتبار العولمة كالرأسمالية منهم (إبراهيم العيسوى، و (حسام عيسى) و (عمر ومحى الدين).

أما جمال عياد (مفكر أردنى) عندما سئل عن العولمة قال: أ ا في مراحل تشكلها الأولى وتبحث عن نفسها ومقوما ا من خلال مقابلة صحفية أجريت معه وأوردها عثمان (١٩٩٩م). بأن الأهم هو معرفة أدوات العولمة التي صنفها إلى:-



أ - الأدوات النظرية : وهي الفكر الذي أنبت العولمة وروج لها :-

١ - انتفاء الحدود وهي قناعة ناضلت الشعوب لبقائها وانتمائها في الزمان والمكان وحددت هويتها.

٢- ماية الاختلاف أي محو الذاتية والخصوصية. حيث بدو ا يصبح الإنسان ضعيف- هش ويقبل كل شئ دون نقاش أو تفسير.

- قنوات الترويج لها : الجامعيين والمفكرين - خبراء البحث والدراسات الاستراتيجية عـبر كتابا م مبشرين بالنظام العالمي الجديد - السياسيين - الاقتصاديين من خلال مؤسـسات مالية ذات نفوذ وقوة لفرض تصورا م - وسائل الإعلام وسرعة انتشارها فهـي تغـذي الظاهر بالصوت والكلمة والصورة.

ب - الأدوات العملية : فأنجحها الاقتصاد والتجارة والاستثمارات المتنوعة في العالم. مما يؤدي هـذا إلى:-

١- سقوط الاعتبارات الاستراتيجية وهيمنة التجارة.

٢- الاعتقاد بأن الرخاء الاقتصادي يؤدي إلى استقرار النمط الأوحد.

٣- ظهور شعور بأن الكون يسكنه عباقرة ويفكرون بطريقة واحدة وجديدة لأ ا نتيجة لتجربة بشرية كاملة كما يدعون أصحاب العولمة.

مؤسسات العولمة :

يشهد العالم اليوم وفي ظل التطورات الحالية من خلال تقلص دور الدولة وذوبان شخصيتها مع الغير ويتم هذا طوعاً واختياراً بحيث تصبح مكونات الدول أكثر هشاشه أمام اجتياح العولمة وقوة دورها الذي تمارسه وانكماش العالم أمامها مما يتبادر إلى الذهن سؤال [ما هي المؤسسات التي تساعد على تأكيد أهميتها وتعاظم سطو ا في العالم وما هي سلطة هذه المؤسسات على الدول لكي تأكد دورها وقو ا ؟].

قبل ذكر المؤسسات علينا أن نعرف أ ا تنتمي إلى مدرسة فكرية واحدة [مدرسة إقتصاد السوق والتزام الدولة بوظائفها الطبيعية]، وأهم أسسها: سلطة دولية للتشاور والتنسيق - سلطة معنوية - سلطة تمتلك حق إنشاء القواعد والضوابط واتخاذ الإجراءات ضد أي خلل أو عدم التزام، فكانت هذه الأسس هي المنبع للمنظمات (المؤسسات) منذ القدم. وقد لعبت الأمم المتحدة دور في تأكيد أهميتها والإعداد لوحدة العالم وإعداد شكل من أشكال [الفوقية] فوق الدول والحكومات وبالذات في وقت الأزمات وأن يكون هناك تنازل من الدول عن جزء من سياد ا لصالح آليات أكبر ويشمل دول العالم إلا أنه يشكل حكومة العولمة فيما بعد. (منظمة العمل العربية، ١٩٩٨م).

حيث أ ا ومنظما ا التابعة قامت بتهيئة الفكر الإنساني لقبول فكرة الحكومة العالمية منذ عـــام (١٩٤٥م) ومن خلال المؤتمرات المتتالية أدت إلى إعادة بناء الروابط والجسور المتصلة بكافة دول العالم تمهيداً لها.

ويشرف على عملية العولمة وإيجاد البنية الهيكلية التحتية الأساسية ثلاث مؤسسات ذات أهمية

دولية وتأثير في العالم ، فتجد أن هناك اتفاق بين الكتاب في أغلب دول العالم عن هذه المؤسسات ذات السلطة والتأثير في العالم لإبراز أهمية العولمة ومنهم: (إبراهيم، ٢٠٠٠م)، (زلوم، ٢٠٠٠م)، (Bawa,Ali,1998) ، (الخضيري، ٢٠٠٠م)، (هيجوت، ١٩٩٨م).

١ - منظمة التجارة العالمية : -

وهي من أخطر المؤسسات المتعلقة بالعولمة وتعلب الدور الرئيسى في تحويل الاقتصاديات المحلية المغلقة على ذا ا المفتوحة والمدمجة في الاقتصاد العالمي وهي وليدة عام (١٩٤٥م) أي بعد الحرب العالمية الثانية ولكن لأسباب ظرفية أرجئت وبعد ذلك استخدمت [الجات] كمرحلة توصل إليها عندما تكتمل اقتصاديات الدول إلى بعد انتهاء مفاوضات الأرجواي (١٩٨٦-١٩٩٤م) رأت المنظمة النور.

أهم ما تقوم به :-

- العمل على تأكيد المنافسة الحرة في التجارة الدولية للخدمات والأفكار والسلع بين المنتجات المحلية والمستوردة، وتأكيد على حقوقهم.
- وضع إطار عام لإلتزامات الدول في التخفيضات الجمركية، ووضع القوانين لذلك.
- حماية المنافسة مثل لجوء بعض المصدرين إلى تخفيض أسعار المنتجات عن الأسعار المحلية.

أثرها لتأكيد العولمة :-

- من خلال عولمة الأسواق والاستفادة من التنافس من خلال الاعتماد على الأسواق الخارجية ومساهمة القطاع الدولي في اقتصادها.
- قيام الشركات بإعادة هيكلتها الإنتاجية والتمويلية والتسويقية وإعادة النظر في كوادرها البشرية بما يتفق مع التيار الجديد.
- حث الدول على ابتكار مزايا تنافسية لتجعلها متفوقة أمام الغير.
- إعطاء فرصة لاقتصاديات الدول المتخلفة حتى تستكمل قدرا ا وتنميها لتدخل في عصر الأسواق المفتوحة، وتقسيم العمل الدولي لخدمة رفاهية الإنسان.

٢- مؤسسات بريتون وودز: -

وقد أنشأهما مؤتمر الأمم المتحدة النقدي المالي عام (١٩٤٤م) في مدينة (بريتون وودز) الأمريكية وأصبحت نافذة عام (١٩٤٥م) وينبثق من الاتفاقية:-

أ - صندوق النقد الدولي. ب - البنك الدولي.

يعتبران رأسان في جسم واحد فهما الداعيان للنظام الرأسمالي العالمي ومن خلال التنسيق بينهما يجسمان الفكر الغربي الأوروبي المتمثل في (صندوق النقد الدولي) والفكر الأمريكي المتمثل في (البنك الدولي).

أ - صندوق النقد الدولي :-

- **يدعم استقرار أسعار الصرف ويتفادى تخفيض صرفه، وإزالة القيود على الصرف الأجنبي لحرية التجارة الدولية.**
- **تقديم المعونة الفنية عن طريق إرسال موظفين لعدد من الدول لتقديم نصائح نقدية.**
- **برامج تدريبية في مجالات التحليل المالي والسياسات النقدية والاقتصادية وغيرها من الأنشطة لدعم اتجاهات العولمة تدريجياً والانخراط فيها من خلال الموارد المقدم له والضمانات الملائمة.**

ب- البنك الدولي :-

بدأ يمارس نشاطه عام (١٩٤٦م) وأنشىء ليلبى الحاجة إلى رأس المال لتمويل إعادة البناء والتعمير بعد الحرب العالمية الثانية وأهم أعماله:-

- **التعاون بين رأس المال الخاص والحكومي في الاستثمار الدولي.وتقديم القروض والضمانات المختلفة.**
- **تشجيع الاستثمار الخاص وتوسيع نموه وتأصيل المدخرات وتشغيلها بطريقة إنتاجية وجذب رؤوس أموال إضافية لدعم الاقتصاد والتنمية.**
- **فض المنازعات المالية بين الدول الأعضاء وتدريب موظفيها على إدارة التنمية مما يؤدي إلى ظهور مؤسسات رئيسية له يطلق عليها [مجموعة البنك الدولي] وهي:-**

- البنك الدولي للإنشاء والتعمير - الرابطة الدولية للتنمية - مؤسسة التمويل الدولي.

حيث تعمل المجموعة على المساعدة في تحقيق التقدم الاقتصادي ورفع المستوى المعيشي وتوجيه الموارد المالية للدول الآخذة في النمو في جميع المجالات ولكل منهم أسلوب يختلف عن الأخرى في ما يخص مجاله.

وتساعد هذه الشركات والمشروعات الدولية بالتالي لتحقيق العولمة فهي المستفيدة الرئيسية من ذلك سواء ما هو متصل بالحصول على مستلزمات التشغيل أو نظام التشغيل وتصريف المنتجات وأصبحت تقود هذا التوجه نحو الكونية.

من الواضح أن [مؤسسات] بريتون وودز ركزت جهودهما في القضايا المباشرة لاستقرار الاقتصاد الكلي ونموه حيث أثرها واضح في الدول المتقدمة وقد قامت بأنشطة وفعاليات في البلدان النامية دون شك ولكن ليس بقدر ما هو في الدول المتقدمة وأيضاً هناك شروط في بعض القروض للدول النامية في بعض المجالات التي تعاني وذلك لجعلها ترضخ لدخول سوق التجارة الحرة منها: -

أ - تمارس ضغط للإسراع في تفكيك القطاع العام وبيعه من خلال الخصخصة بغض النظر عن عدم شعبته والتخلي عن التخطيط المركزي وتجاهل الأبعاد الاجتماعية.

ب- تقليص القروض من البنك الدولي المخصصة للقطاع الزراعي في الدول النامية مما يؤدي إلى تجاهل فقراء الريف ومن ثم حفزهم للهجرة إلى المدن.

ب - تقوم بالتمهيد للبلدان النامية للدخول في العولمة من خلال تحرير الأسعار والأسواق بحجة الإصلاحات الهيكلية ورفع الإنتاجية والكفاءة الاقتصادية.

ج- تناقض برامج مؤسسات بريتون وودز مع مؤسسات دولية أخرى مثلاً (منظومة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة التابعة لها تهتم بمحو الأمية وتعليم الكبار وتخصص الاعتمادات للقضاء عليها) بعكس برامج البنك الدولي التي أسهمت في زيادة الأمية من خلال تقليل دعم الحكومات للتعليم وتشجيع القطاع الخاص للاستثمار والربح والقيام بخدمات التعليم والخصخصة لقطاع التعليم العالي والجامعي على الرغم من حيوية برامج التكيف الهيكلي الاقتصادي ولكن النقد حول المحتوى.

و- تجاهل البعد الإنساني من خلال برامج صندوق النقد الدولي مما أدي إلى إعادة النظر في عدد من مفاهيمها ومن أهمها: -

- كفالة اقتسام منافع النمو في الأسواق، والاهتمام بمراكز الضمان وتمويلها.
- توجيه الاستثمار نحو الرعاية الصحية الأساسية والتعليم، والاهتمام بمؤسسات الرعاية الاجتماعية.

وقد أضاف على هـذه المؤسسات السابقة تقرير منظمة العمل العربية، (١٩٩٨م)، (البحياوي، ١٩٩٩م) مؤسسات أخرى أهمها:

٣ - الشركات عبر الوطنية (متعددة الجنسيات) :-

وهي عبارة عن شركات تسيطر على الإنتاج والخدمات خارج وطنها ويكون تصنيع منتجا ا في بلدان مختلفة في وقت واحد وللبيع من خلال شبكات متكاملة للتوزيع عبد الحدود الوطنية دون قيود.

وتتميز بضخامة رؤوس أموالها: وانتشارها الجغرافي اللا محدود، وتنوع أنشطتها واعتمادها على المدخرات العالمية من خلال بيع أسهمها إلى عدد أكبر من الأشخاص والاقتراض من المصارف وإلزام الشركات المحلية التابعة لها بالتمويل وتعبئة الكفاءات من مختلف الجنسيات (الموارد البشرية)، فهي تسيطر على ثلث الأصول الإنتاجية العالمية والتجارة العالمية يضاف إلى ذلك نصيبها الأكبر من الابتكارات التكنولوجية في العالم والناتج الوطني للعالم الصناعي.

فظاهرة العولمة واضحة من خلالها فهي تمثل العمود الفقري للشبكة الاقتصادية وتدويلها وتحكم الدول الصناعية الكبرى على هذه الشركات من خلال تملك رؤوس أموالها وتوجيه استثمارا ا، حيث وجدت المناخ الملائم لها لاقتحام ا الات المحلية التي كانت مغلقة سابقاً والتي كانت تحد من السيطرة الأجنبية للشركات الأصول عبر الوطنية، وعلى الرغم من بعض الفوائد لها إلا أ ا وإذا لم يكن المورد البشري ا على مستوى من المهارة فإ ا ستستغلها وتضعف الإثارة الاجتماعية الإيجابية من خلال الممارسات القيدية بالنسبة لنقل التكنولوجيا والاقتصار على التدريب أثناء العمل والخدمة وتضعف من إمكانية اكتساب العمال في البلدان النامية والمهارات والمرونة في حركة العمل تظل ضعيفة من خلال عملها في الصناعات التحويلية الخفيفة لمواجهة التصدير. وتوجه

لتوظيف عمالة أجنبية وجلب مورديها معها وقلة الاعتماد على الموارد الوطنية الدائمة ومكا ا عمالة صغيرة ذات مهارة وتخصصات عالية ودعم عمال خارجون مؤقتون.

أيضاً دف إلى تشغيل بعض الموظفين في الشركات خارج البلد وفي الوظائف العليا لضبط أصولها التكنولوجية والحيلولة دون نشر التقنية والمعرفة والمهارات للعمالة وحركتها لأ م يريدون أن يظل لهم ميزة التنافس من خلال احتكارهم عليهم دون المنتجون الوطنيون - أيضاً قد يكون هناك تخفيض للأجور مما يؤثر على المردود للفرد والدولة والأمن الوظيفي والأسرة والأطفال.

٤- المنتديات غير الرسمية :-

وهي لرجال الأعمال (التجاريون - الماليون - الاقتصاديون) لتعميق التفاهم والصلات بينهم على المستوى الدولي من أبرزها (المنتدى الاقتصادي العالمي - منتدى دافوس في سويسرا) وهي منظمات غير حكومية وهدفها الحوار بين رجال الأعمال وأصحاب القرار السياسي من ناحية وتبادل الآراء والاستماع. وبحكم التطوير أصبحت داعية للعولمة والترويج لها مما جعلها تتطور.

حيث أصبحت مناقشا م ذات تأثير على أصحاب القرار والتحدث عن تشكيل سوق مفتوحة والتنافس العالمي والرأي العالمي في مختلف ا الات فأصبحت تنافس الأمم المتحدة ورسالتها وأهدافها على الرغم من قولهم أ م مكملين لها ويشبهون تجمعهم [كنواة تمع مدني دولي] يتجاوز الحدود دون المساس بسيادة واستقلال الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة.

إلا أن قادة الحركة العمالية النقابية العالمية لا يلقون ترحيب بين المشاركين فيه بما يتناسب مع مكانتهم في بلدا م وفي المحافل الدولية الأخرى.

وفي الفترة الحالية لم يخفوا القائمين عليها في آخر تصريحا م من القلق إزاء عولمة الاقتصاد التي أصبحت في مرحلة حرجة حيث ردود الفعل الشعبية المتزايدة ضدها وخاصة في الدول الصناعية والديموقراطية دد بالآثار المدمرة على النشاط الاقتصادي وبالتالي زعزعة الاستقرار الاجتماعي في العديد من دول العالم بسبب هذه الحملة مما جعلهم يعيدون النظر في العولمة وفي أسسها والتعامل معها ومما يجدر الإشارة به أن هذا المنتدى اشرف على تنظيم المؤتمرات الاقتصادية في الشرق الأوسط وأفريقيا منها (الدار البيضاء ١٩٩٤م ـ القاهرة ١٩٩٥م. ـ عمان ١٩٩٦م. ـ الدوحة ١٩٩٧م ....).

يتضح مما سبق أن السلطات والنفوذ على الصعيد الدولي قد انتقلت إلى مؤسسات ذات ج وفكر اقتصادي ـ تجاري ـ مالي بحت وتدنت اهتماما ا للاعتبارات والدواعي الاجتماعية استناداً إلى اعتقاد شائع على الرغم من عدم صحته بأ ا تأتي بعد الاقتصاد لجنى ثماره وفوائده .

قـــوى العولمـــة : (محركات العولمة) : _

يرى أغلب المفكرين أن العولمة إعادة التنظيم الاقتصادي العالمي لصالح الدول المتقدمة وشركا ا الكبرى ولكن يجب أن لا نغفل أمر مهم وهو اهتمامها بالتكنولوجيا والعلم بشكل كبير وتطوراته وجعله بين يدي الكل وأصبح للدارس أن يتعلم ما يريده في أي مكان في العالم وهو في مكانه باستخدامه للكمبيوتر (الإنترنت) وبدون عناء وأن زمن العولمة يعتبر من أفضل الأزمان في تقديره للعلم والتكنولوجيا ولم تبلغ المصاريف الوطنية على البحث والتنمية ذه المستويات العليا كتلك الحاصلة في زماننا (زمن العولمة) على الرغم من تزايد الضغوط التقشفية على السياسات الاقتصادية المحلية.

وهذه الثورة العلمية التكنولوجية هي التي جعلت العالم أكثر إندماجاً وهي التي سهلت حركة الأفراد ورأس المال والسلع والمعلومات والخدمات وجعلت المسافات تنكمش وساهمت في انتقال الثقافات والمفردات والأذواق والحضارات وجعلت العولمة بأنواعها ممكنة وهي التي جعلت (أمريكا) القوة الاقتصادية الأولى المهيمنة على العالم وفي جميع ا الات سياسياً - دبلوماسياً .. الخ.

وهي التي جعلت العولمة بأنواعها ممكنة ونقلت العالم من مرحلة الحداثة إلى ما بعد الحداثه والدخول في عصر العولمة. وربما ما بعد العولمة، كل هذا بدأ يحدث وبقوة خلال عقد التسعينات بسبب المستجدات التكنولوجية والتطورات المعلوماتية الخاصة في الدول مما جعل لها تأثير على التعليم والتقنية التعليمية ليواكب العصر الحالي حيث أن وحدة العالم تتأكد بفعل أدوات المعلومات الحديثة والاتصالات الأكثر انتشاراً وفاعلية وسهولة الحصول عليها أو على بعضها فكل المعطيات تشير إلى أن العلم يزدهر يوماً بعد يوم وأصبح التفوق والتقدم والوصول إلى قائمة الدول الغنية والمتقدمة ليس في مواردها الطبيعية وإنما يكمن في العلم وبما هو متوفر من موارد بشرية تساهم في ذلك وللأخذ بمعطيات هذه الثورة العلمية الموجودة والتي تمر بمراحل مختلفة عديدة فهناك عوامل ومحركات ذات قوة تأثيرية هائلة تدفع إلى المزيد من التعولم فهي تملك قوة الفعل بالتأثير وقوة رد الفعل بالأثر. وتحدث

عنها عدد من الكتاب (البحياوي، ١٩٩٩م)، و(التوم، آدم، ١٩٩٩م)، (الخضيري، ٢٠٠٠م) وقاموا بعرض أنواع من هذه المحركات:-

أ- التجارة الإلكترونية :

التجارة معروفة منذ قدم البشرية والتبادل التجاري يعرفه الإنسان منذ بداية التاريخ ومورست كحرفة إلا أن التجارة الإلكترونية تعتبر بداية لعالم جديد من الاتساع والتنوع والسرعة في المعاملات ومن أهم ما تقوم به:-

١- التبادل لتصريف الإنتاج سواء (سلع - خدمات - أفكار).

٢- الاختصار في الوقت وتفعيل الزمن وتيسير الإنجاز.

٣- أدت إلى الزيادة في رفاهية العالم والإحساس بوحدته.

٤- التنوع وتحديث ما يعرض من منتجات وتمويل وتسويق متنوع من خلال ما تبتدعه عقول الكوادر البشرية.

٥- لا تذهب إلى العالم وإنما يأتي إلينا بجميع ما فيه من إبداعات بشرية بألوان وأشكال وأحجام مختلفة حيث وصلت التجارة الإلكترونية عام (١٩٩٧م) من ٨ مليار إلى ٣٢٧ مليار عـــام (٢٠٠٢م) مما يزيد الإحساس بسوق العالمية الواحدة ويعزز العولمة.

ب- التغطية الإعلامية الكونية:

إن المتابع لما تقوم به الشبكات الإعلامية الإخبارية وما تحققه من وظيفة إتصاليه كبرى لنقل الأحداث بشكل فوري ومباشر ليعيشها معايشة العين والإحساس والرأي مما جعل العالم من خلال هذه التغطية الإعلامية الكونية مجرد قرية صغيرة وأصبح سكا نا متقاربون إلى حد الالتصاق وكل منهم يعرف ما لدى الآخر من فكر - ثقافة - نوعية التعليم ومدى تطورها أو تخلفه .... إلخ. فتيار العولمة أصبح لا يقف أمامه حدود بل تزداد قوته وقدرته ويزداد في الوقت نفسه تقبلنا وتطويعنا نفسياً واجتماعياً وحضارياً لتقبلها حيث تدعم بالتغطية الإعلامية التي تتوسع في كل لحظة ويتعمق الإحساس بالتبادل وأهمية عولمة الإنتاج والاستهلاك.

ج - قوة المنظمات الجماهيرية غير الحكومية :

بدأت تأسيسها عن طريق الأفراد وأصبحت تزداد في التسعينات وزاد دورها في إعادة تشكيل التوجيه الاجتماعي العام وخلق رأي عام تجاه القضايا العالمية بشكل ملموس وبالذات في مجال حقوق الإنسان حيث تمارس نشاطها في ثلاث دوائر متكاملة ومتداخلة لدعم اتجاهها نحو العولمة وهذه الدوائر هي :__

١- الدائرة المحلية **في المنطقة التي تقع فيها للجماهير غير الحكومية فهي تمارس تثقيف الجماهير.**

٢- الدائرة الإقليمية **الخروج من حدود الدولة إلى التجمعات الدولية وتضم منظمات غير حكومية لأكثر من دولة وتقوم بما كانت تؤديه في الدائرة المحلية ولكن على مستوى الإقليم.**

٣- الدائرة العالمية **وتمثل من خلال اجتماعات الأمم المتحدة ومنظما ا التابعة لها لتأكيد العولمة ومفهومها والكونية. وكبح النظم الديكتاتورية والاستغلال لسوء المعيشة واحترام المعاهدات الدولية - وحث الحكومات على الارتقاء بمستوى المعيشة.**

مما سبق يتضح أن هذه الدوائر متداخلة مع بعضها البعض سواء من حيث الرؤى والتصورات للعالم من الخاص إلى العام التي أصبحت تحيط ا دائرة العولمة الأكبر اتساعا وشمولاً.

د - شبكة الاتصالات العالمية:-

أصبح العالم يخضع لسيطرة وهيمنة شبكات كثيفة من الاتصالات سوءا خارج الكرة الأرضية في الفضاء وداخل الكرة الأرضية فالأقمار الصناعية والمحطات الفضائية تضاف كل يوم ويتم بنائها في الكون وعلى أحد الكواكب القريبة. مما يسهل ارتباط سكان العالم ببعضهم البعض إلى الدرجة التي أزالت الخصوصية وقلصت المسافة الزمنية والمكانية مما يزيد الإحساس بالكونية.

ونلاحظ من ذلك ازدياد الاستثمارات الدولية في الاتصالات واتجاه علماء الاتصالات إلى التطبيقات المستمرة مما يعمق الإحساس بالعولمة ويتجاوز الخصوصية وابتلاع الوطنية والقومية وإجبار الحكومات على التنازل عن بعض من سياد ا لصالح قوى أكبر وأوسع كما في (أوروبا - آسيا...).

ولذلك نرى أن دور النظم الإتصالية يزداد بتطور مفاهيم العولمة، وأن بعض الفرص التي توجدها العولمة تقدم نفسها وهي متنوعة كشبكة الانترنت التي تقدم آلاف من الوظائف التي تتاح للأفراد بإختلاف جنسيا م وتواجدهم الجغرافي وسوق شديد الاتساع يستوعب كل مايعرض فيه من منتجات ملموسة وفكرية وهي تحتوى على إمكانيات قابلة للإستغلال وتكون مدعومة بالتقدم العلمي والجودة في كل ما يصل إلينا من تقنية الاتصالات والهواتف وشبكات الاتصالية الخلوية أو بالأقمار الصناعية مباشرة.

هـ- شبكة الإنترنت :

ذات دور رئيسي في توحيد العالم وترابطه واتصاله من خلال: الفورية - والحضور - الاستمرارية - الاتاحة - عدم الخضوع لسيطرة أحد مما أحدث تطور في الطرق والوسائل التي يتواصل ا الناس لتبادل المعرفة والخدمات - والأفكار - وما يتصل بحيا م الحاضرة والمستقبلية ونقل المعلومة وحفظها وتحديثها من خلال شبكات الكمبيوتر ا. حيث أصبحت تنقل كل من: الطالب - الباحث - المعلم - المثقف.. الخ كل من هو مستخدم لها إلى آفاق واسعة أكثر تنوع وزاخرة بالمعلومات والبيانات المختلفة مما جعلها تغزو الشركات والمؤسسات العامة والخاصة وكل مرافق الدول وأجهز ا والمدارس والجامعات ومراكز التعليم بشكل كبير وأصبحت تقام ا حتى المنتجات والمعارض لجميع الدول، ويتم البيع والشراء من خلالها، ولقد زادت أهمية العولمة من خلال عقد الصفقات واعتماد رجال الأعمال عليها ليس للبيانات وتوفرها فقط، وإنما لتزايد المشتركين والمستخدمين لها، حيث أسست لها اقتصاد خاص ا يتصف بالنمو السريع حيث وصل إلى ٣٠٠٠ مليار في عام (١٩٩٨م) وجعلت العولمة مادية ملموسة ومحسوسة من إمدادها لخبراء التسويق والإعلان والإعلام بمزيد من الأفكار والإبداع وفتحت ا ال بشكل أوسع للابتكار وحققت مبيعات عالية لهم أدت إلى اعتمادهم بشكل كلي وجزئي على مستوى السوق العالمي وعلى مستوى الأسواق الجزئية التي تتم عولمتها بشكل متسارع.

مما سبق يستخلص أن الإنترنت ساعد على تسريع اللحظة الحاضرة وإحساس الفرد بأنه جزء من العالم وعنصر فعال فيه ومؤثر في عملية العولمة وتحقيقها وجعلها واقع ملموس بين البشر على اختلافهم.

العولمة وتأثيرها على (التعليم) :

من أكثر المسائل تعقيداً فيما يتعلق بمواكبة العولمة ما يسمى بالسياسة التعليمية الوطنية حيث تعتبر محوراً للحفاظ على الثقافات الموروثة وتنميتها، فالمنهج العلمي مرتبط بالغايات التي يتطلع المجتمع لتحقيقها ويتأثر بعوامل الدين والايدلوجية العامة للوطن وهذا يظهر من خلال اختلاف الأنظمة التعليمية حتى داخل القارة الواحدة وعلى الرغم من التشابه أو الاشتراك في التراث الثقافي والديني والحضاري فالعلم والمعرفة كما قال ماركس يمثلان المفتاح لتغير العالم من حولنا.

والتعليم الصحيح يتطلب المعلم الصحيح الذي لن يوجده إلا التعليم الصحيح. إذ لابد من الارتقاء بالتعليم للحفاظ على القيم الإيجابية المكتسبة والأداة للدفاع عنها من النظام العالمي الجديد.

وأكثر شرائح المجتمع عرضه لرياح العولمة هم الشباب لتأثرهم بالدعاية والإعلان وتقبلهم للمستورد أياً كان، ونظراً لأهمية هذا القطاع من حيث ثقله الإحصائي اقتصادياً وعددياً ولأنهم يمثلون نسبة كبيرة من المجتمع الحديث، ومع ضرورة أن يتمتع المجتمع باستقلالية مشاعره وعدم خضوعها للمؤثرات الخارجية والاستقلالية في فكره لأنها جزء من تكوين شخصيته حيث ذكر أفلاطون وسقراط أنه لابد من ربط التعليم بالواقع والممارسة اليومية، ويظهر ذلك واضحاً عندما يصل إلينا من الخارج في ظروف العولمة تعتمد فائدته على مدى معرفتنا باستخدامه.

وفي ظروف العولمة الحالية فالفكر غير الغربي متأثر بالتطور العلمي والتكنولوجي إلا أن ذلك كما يقول (التوم وآدم، ١٩٩٩م: ص١٣٧) ((لم يغير كثيراً من أحوالنا المعيشية خاصة في بلادنا التي لم يدرك أهلها الاستخدامات العملية للتقنية الحديثة)).

لكن لا يعني أن نقفل الباب أمام العلم والمعرفة الواردة من الغرب حيث أنها من عناصر التقدم ولا غنى عنها، ويجب علينا معرفة كيفية الاستفادة منها لنعرض بعضاً من هذه الجوانب:-

١- فالمهم هو تطويعها وامتلاك القدرة على استخدامها.

٢- الاعتناء بإيجاد الخبرات العالية والكفاءات الفكرية والعلمية وإلا فإن العالم الثالث والدول العربية لن تستطيع مواجهة النظام العالمي الجديد من خلال تطوير الماكينة وكفاءتها من الناحية الصناعية.

٣- التوازن بين الفكر والمكتسبات والتطور السريع في الماكينة الحديثة وما يغيره من علاقة الإنسان بالدولة والمجتمع. [أي الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من جميع جوانبها العلمية والعملية].

٤- العولمة تشدد على الحرية من خلال القيم الديمقراطية لكن الحرية بلا معيار وتؤدي إلى الأخطاء وينطبق على تقييمنا للفرص المتعددة التي توفرها العولمة فلابد من امتلاك المعيار الصحيح لمعرفة جدواها. إبراهيم (٢٠٠٠م) التوم، آدم (١٩٩٩م).

والتعليم من هذا المنطلق سوف يشكل حاجز للمد العولمي الذي يدعو كل فرد الحق في حرية الفكر فهو لا يميز بين الصالح والطالح للشعوب من ارتباط ذلك بما يسمى بالرأي العام وسهولة الحصول على المعلومات بدون حدود مما فصل بينهم وبين العلوم الدينية والاجتماعية وأصبح العلم هو ما يكون في المختبرات فقط فالتعليم المتوازن بينهما (العلم - القيم) يعتبر سلاحاً لمقاومة التيار الإعلامي والغزو الثقافي الغربي والعولمي الذي يعود لصالحهم ولترويج أفكارهم ومنتجاتهم دون مشاركة من دول العالم الثالث في ذلك وفي التقنية العلمية وكأننا مراكز استهلاك لقلة خبرة الموارد البشرية وتدريبها في دولنا وذلك لمواكبة التطور في الموارد البشرية للدول الصناعية والأقل منها أيضاً تعد أفضل مناخ للاهتمام بالموارد البشرية وأدائها في العمل كدول أمريكا الجنوبية التي يعيش أغلبها فقير مادياً وتؤثر عليه الحروب الأهلية.

المجتمع المعرفي والمعلوماتي في عصر العولمة :

إن المجتمع المعرفي الحديث يعتبر مساويا في المدى والدرجة للثورة الصناعية التي غيرت وجه الاقتصاد والمجتمع في منعطف القرن الماضي. ففي الأجزاء المتطورة من الكرة الأرضية فإن التكنولوجيا متغلغلة في جميع النواحي، فقد غيرت الطريقة التي نعمل بها ومحتويات العمل. فانتقال التقنيات الذكية يعد بعبور سريع لكميات هائلة من المعلومات ويبشر بحلول القرية الكونية الضخمة. تقنيات المعلومات تتيح دخولا غير مسبوق إلى عالم المعرفة كما تتيح أدوات تعليمية جديدة وأشكالا جديدة للثقافة والترفيه. وقد تم إبداع صناعات جيدة وإعادة تأهيل أخرى قديمة.

معظم خبراء الإدارة والاقتصاد في الدول العالمية المتقدمة يتفقون على أن التغيرات التي نشهدها – في الاقتصاد على الصعيدين القومي والعالمي – هي ليست من نوع دورة الأعمال التقليدية ولكن البديل الحاصل هو تحولات جذرية أعظم عمقا لقوى وعوامل الإنتاج مع تحولات

ضمنية هامة على الصعيدين الاجتماعي والثقافي. هذه التحولات قد تجسدت بعدة طرق ولكن يمكن إجمالا حصرها في مصطلح "المجتمع المعرفي" الذي يتجسد في ثلاث ظواهر.

- الوصول إلى المعلومات العالمية ونظم الاتصالات بالحاسب الآلي.
- النمو الاقتصادي المعرفي حيث يتم الحصول على المميزات التنافسية عبر القدرة على الابتكار وحيازة وتجميع المعرفة.
- التحولات الاجتماعية والثقافية المقترنة بالتكنولوجيا والنمو المعرفي.

فقد أوضح تقرير التنمية البشرية العربية (٢٠٠١م) أصبح مقبولاً وبصورة عامة أن المعرفة هي العنصر الرئيسي في الإنتاج والمحدد للإنتاجية ورأس المال البشري ويؤكد أن قلة المعرفة وركودها يحكمان على البلدان بضعف القدرة الإنتاجية وتضاؤل فرص التنمية (فرسخ، ٢٠٠٣م:ص٦٥).

وبالنتيجة فإن فجوة المعرفة هي المحدد لقدرات الدول وإمكانياتها في عالم اليوم وليست فجوة الدخل فقد اهتم التقرير بالمعرفة واكتسابها والقدرة على توظيفها واعتبرها أحد الشروط لإعادة تأسيس المجتمعات العربية بما يتلائم مع متطلبات العصر العولمي.

نلاحظ من ذلك إتفاق الاقتصاديين بأن استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات قد غير بطريقة دراماتيكية الاقتصاد العالمي. فالشركات متعددة الجنسيات تزيد من قدرات توزيع وسائل الإنتاج حول العالم، كما أن لها القدرة على إيجاد أسواق اقتصادية والقدرة على تحويل رساميل تبلغ بلايين الدولارات بأسرع الطرق عبر الحدود الوطنية. إن قطاعات المعرفة المكثفة تأمل في أكثر من ٥٠% من الإنتاج العالمي لاقتصاديات الدول الكبرى. خلال العقد الأخير كان نصيب التكنولوجيا العالية في الإنتاج الصناعي والتصديري أكثر من ٢٠-٢٥% من الناتج الكلي(تقرير للبنك الدولي،٢٠٠١م).

يعتقد البعض أن التقنيات نفسها ربما تنحدر في مساهمتها الكلية في النمو الاقتصادي وأن النمو المستقبلي ربما يكون توجهه هو تنمية وتحسين محتويات المجتمع المعرفي، إلا أنه من الواضح أن ليس لكل الدول نفس مجال الدخول إلى تقنيات المعلومات والاتصالات، وربما تتسع هذه الفجوة وحاليا فإن ٩٣% من سوق تقنيات المعلومات تستحوذ عليه الدول الأكثر تقدما وتبقى نسبة ٧% فقط لتتنافس عليها الدول النامية. زيادة على ذلك فأنه يوجد اليوم حوالي ٦٠٠ مليون خط هاتف لحوالي ٦ بليون شخص. من هذه الخطوط الهاتفية يوجد ٧٥% في أمريكا الشمالية، أوربا الغربية واليابان.

رغم أن هذه الأقاليم يقطنها فقط ١٥% من سكان العالم. (حيث أوضح ذلك تقرير للحكومة الكندية،١٩٩٩م)، وكما أشار نائب رئيس جمهورية جنوب أفريقيا (ثابو أمبيكي) في كلمته التي وجهها إلى مؤتمر مجتمع المعلومات للدول الكبرى السبع في فبراير ١٩٩٥م حيث قال: "إن نصف البشرية لم يجري أي مكالمة هاتفية إطلاقاً"(ص ص ١٣-١٥).

نستنتج من ذلك أن مجتمع المعلوماتية هو عالمي المدى ولكنه بعيدا جدا عن العالمية من ناحية الوصول إليه. فبدون تطوير وتحسين ظروف وأحوال البنيات التحتية التي توجد التفاوت والتباين في الدخول إلى المعرفة، التقنية، رأس المال البشري، الفوائد الناتجة عن المجتمع المعرفي فسوف تظل مركزة في دول بعينها مع المخاطرة بتهميش أمم كاملة وأقاليم وقطاعات من مجتمعات وحرمانها أكثر من الفوائد الاقتصادية البارزة. فالعالم النامي قد وضع هذه المواضيع بحزم في جداول برامجه العالمية كما هو مشاهد في "مؤتمر المعلومات وتنمية المجتمع" الذي عقد في جنوب أفريقيا. وهذه الأجندة قد قصد منها تطوير رؤية مشتركة للمجتمع المعرفي وللتأكيد بأن العالم النامي سوف يكون في وضع أفضل لقطف الفوائد والثمار.

التعليم العالي وتأثير العولمة عليه :

نحن نعيش الآن عصر العولمة وأصبح النموذج العالمي – التبادلات الدولية – هي السمة المميزة لأواخر القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين وبالذات في ضوء التوجهات العالمية (عولمة التجارة والتكامل الاقتصادي والاندماج السياسي والتحالفات المختلفة والأسواق الاستهلاكية والإعلام الفضائي العالمي) وغيرها مما عزز الحاجة إلى التفاهم في ظل الانفتاح العالمي، وحتم على التعليم العالي أن يخرج من المحلية إلى الانفتاح على شعوب العالم وتوسيع نطاق التعاون الدولي في التعليم العالي ومن أهم المظاهر لذلك ما ذكره بوفحوص (٢٠٠٠م) : _

١- ازدياد الحراك الأكاديمي والمهني في مؤسسات التعليم العالي بين الطلبة والمدرسين والباحثين العاملين خارج بلادهم.

٢- تصدير التعليم العالي من خلال العديد من برامجه ومناهجه العلمية التي تؤدي إلى الحصول على شهادات علمية ودورات تدريبية تتماشى مع السوق العالمي.

٣- التنوع والزيادة في مؤسسات التعليم العالي بسبب ما وفرته التكنولوجيا الحديثة ومجال الاتصالات عبر الأقمار الصناعية الإنترنت سواء المرئية أو المسموعة.

٤- تنامي التعاون الدولي بين الجامعات والتبادلات العلمية بين مؤسسات التعليم العـالي في دول العالم. (ص ص: ٦٠ – ٦٣).

مما سبق يتضح أنه على مراكز التعليم العالي في البلدان النامية وفي دولتنا بالتحديد أن لا نظل متقوقعين ومتجاهلين ما يدور حولنا من أحداث أكاديمية وبحثية ومعلوماتية، وإلا ستقع جامعاتنا تحت تحدي تدويل التعليم وهيمنة عصر العولمة مما يؤدي إلى مقارنة خدماتها بخدمات الجامعات العالمية المختلفة والمرجعيات الأكاديمية المتنوعة.

وهذا يؤدي إلى التأخر في التطوير الجامعي مع تدويل التعليم إلى وصاية أو هيمنة معرفية وفرض ثقافة الجامعات المتقدمة على جامعات الدولة النامية مما يصعب تفاديه في المستقبل وأن لا يكون هناك مجال للتوازي في التعليم والثقافة المحلية مع الثقافات الأخرى المفروضة.

التعاون العالمي :

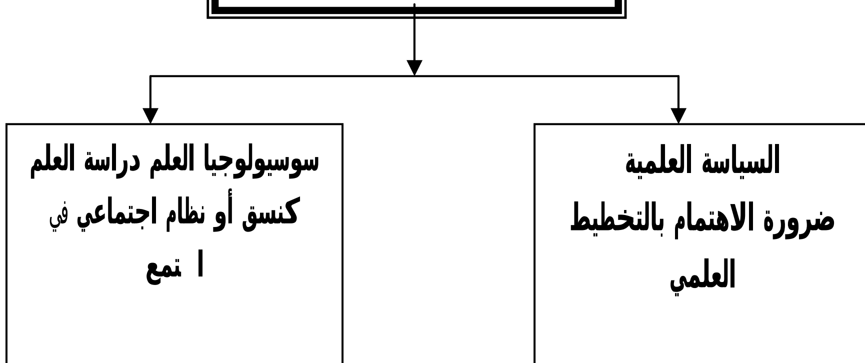
إن تضييق الفجوة بين وداخل أقطار المجتمع المعرفي سوف يعتمد على التعاون النشط بـين الدول الصناعية والدول النامية وبنفس القدر بين الدول الصناعية مع بعضها البعض، وبما أن هـذا يشكل أحد جوانب الاستقرار من منظور عالمي فإنها تحتاج إلى إبرازها بشكل واضح.

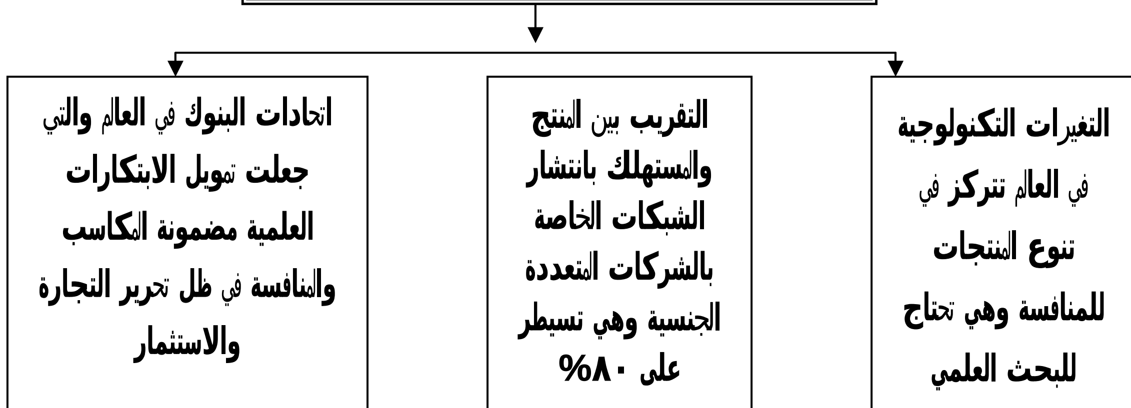
فالمجتمع المعرفي يفرض الأهمية التطويرية والاستثمار في البشر ورفع مـستوى رأس المـال البشري للفقراء والمهمشين. وخاصة بالنسبة للفتيات والنساء، وهما أكثر المهمشين. وبالطبع فـإن مزايا الإيجابية لتأثيرات الزيادة السكانية المستمدة من التعليم ودعاوى المساواة تجعل الأسباب قويـة للاستثمار في تطوير المتعلمين والمهمشين لأن يصبحوا متعلمين كمدخل لمساعدة الدول النامية على الدخول إلى المجتمع المعرفي.

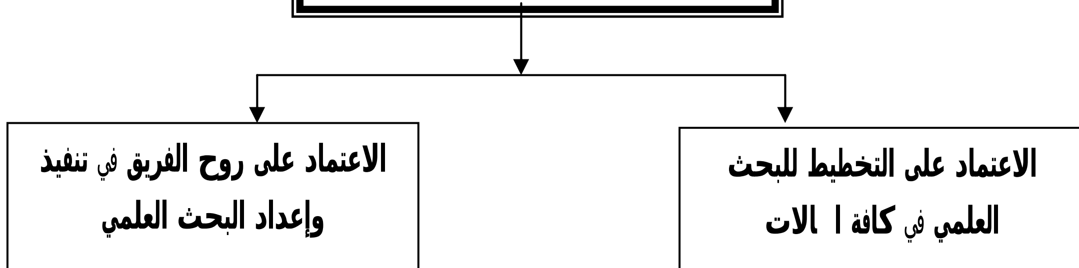
إن قطاع التكنولوجيا والمعلومات مؤهل لأن يكون اللاعب الأكبر لتلبية احتياجات البنيـة التحتية وتنمية الموارد البشرية في الدول النامية عندما تدخل المجتمع المعرفي. وهذه القـدرة يثريهـا التنوع اللغوي والهوية المتعددة الثقافات.

تحدي: العمل بين الدول النامية مع بعضها البعض والدول الصناعية لتسريع تكاملها في المجتمع المعرفي حتى نتفادى التهميش أكثر(الحكومة الكندية،١٩٩٩م:ص ص٢-١٥).

شكل رقم (٤) العلم – العالمية – العولمة – البحث العلمي







المصدر: الشافي (٢٠٠١م)

نرى مما سبق أن العولمة حقيقة وتعرف ذا ا وتعرف ملامحها ومعالمها في تحقيق التواصل بين الدول وهي تحقق وحدة العالم بغير حواجز أو حدود، فالقوى الاقتصادية الدافعة في اتجاه العولمة تمتاز بكو ا تملك قوة التأثير من عناصر الجذب وتملي على الآخرين الاستجابة لها والاندماج فيها كعنصر فاعل ومؤيد لها فهي ذوبان كل محلي في عالم واحد وتواجد الجنسيات المختلفة في المشروع العالمي الواحد والانتشار لفروع المشروعات ولعلاما ا التجارية ومنتجا ا. فالفاعل دائماً وراء الفعل لكن في العولمة تغير هذا الأمر. فالفاعل والفعل متزامنان وملتصقان وذلك من خلال العولمة والقابلية للتعولم ومن خلال أهداف وتجليات العولمة يمكننا أن نبلور متطلبا ا فيما يأتي:

١- الانحسار التدريجي لسلطة الدولة حتى في البلدان الصناعية لأدوارها الوظيفية الأساسية وبالذات في الدولة الأقل نمواً.

٢- إزالة وإذابة الحدود الفاصلة وإ اء الانعزال القومي والاقتصاد المحلي.

٣- بناء هياكل إنتاجية مثلى لإنتاج السلع وتقديم الخدمات وصناعة الأفكار على مستوى الحجم الاقتصادي من خلال معطيات السوق الكونية.

٤- اندماج الثقافة في العملية الاقتصادية (التجارية) الجديدة من خلال تحريرها من القيود الجمركية وتداولها في العالم ودخول المنافسة غير المتكافئة فالدول التي تقنيتها المعرفية والاتصالية والثقافية أكبر هي القادرة على التسويق في السوق العالمي.

٥- تكوين قوى عالمية من رجال الأعمال لا تنتمي إلى بلد بعينه ولكنها تنقل نشاطها من مكان إلى آخر لمقتضيات تعظيم الفائض الاقتصادي.

٦- تشكيل عولمة الإعلام مما يهدد الهويات الثقافية للشعوب. فالثقافة العربية تعاني من الازدواجية بسبب احتكاكها مع الثقافة الغربية وعلومها وقيمها الحضارية من خلال إزدواجية ما هو تقليدي وعصري.

٧- الذهاب إلى مجالات غير مسبوقة للدول قد تضفى قدر من التقدم والتنمية والتحول ا لصالح الأفراد بالذات والشعوب الخاضعة للقهر والفساد فالعولمة تحاول تحريرها من ذلك من خلال (ما ذكرته منظمة العمل العربية، ١٩٩٨م:ص٥٥) بما يجب على الدول العربية التوافق به مع العولمة ومتطلبا ا:-

أ- عدم التميز العنصري من الحقوق المدنية وصيانتها.

ب- جعلها لا تفقد الثقة في الغد والعمل باستمرار.

جـ- توسيع طموحات الأفراد والمواهب والإبداعات.

د- تشجيع التوظيف والاستثمار.

وتضيف الباحثة على ذلك:-

٨- منح فرص للإبداع والتحسين والتنمية والانتماء وتفاعل المواهب لإنتاج سلع خدمية وفكرية مبتكره.

٩- نظم تشغيل وإدارة الموارد البشرية لتعظيم الإنتاجية وتحسين الأداء والمهارات لتواكب التطورات العالمية والكشف عن المواهب وفتح ا الات لإبداعها.

١٠- منح فرصة التعليم العام والعالي والجامعي لإعادة النظر فيما تقدمه للمتعلمين وللمعلمين بما يتواكب مع التطورات والتغيرات الهيكلية المختلفة سواء في المحتوى والمضمون أو في طريقة التعلم ونوعه وكذلك من يعدون لهذه المسئولية من أساتذة ومدرسين وإداريين وعاملين وغيرهم ممن تقع عليهم مسؤولية التعليم.

١١- قيادة وإدارة الأعمال على مستوى المشروع المتعولم أو أجزاءه من خلال استخدام نظم ابتكاريه للتخطيط والتنظيم والتوجيه وإدارة الكوادر البشرية والإنتاجية والتسويق والتمويل من خلال تشجيع هذه الابتكارات الجديدة لاستخدامها في عمليات الاستثمار.

١٢- استخدام سياسات تدريبية نشطة لاكساب المعرفة والخبرة وتنمية المهارات المختلفة للمتدربين.

١٣- إعادة النظر في عملية الاتصال مع الشركات متعددة الجنسيات وكيفية التعامل معها واستثمار تواجدها في الدول النامية بالذات عن طريق توازنات عالية الفاعلية.

فهي كالوعاء لكوكب الأرض الواحد ليتعايش فيه جميع البشر من خلال أفكار وعمليات متشا ة ومشتركة بينهم.

المبحث الثالث : التعليم العالـــي

- مفهوم التعليم العالي.
- التطور التاريخي للتعليم العالي.
- التعليم العالي (الجامعي) في الدول العربية والمملكة العربية السعودية.
- الجامعات ودورها في إعداد الموارد البشرية.
- الجامعات والعولمة.
- الخلاصة.

لا يختلف اثنان في القول بأن درجة التقدم الاجتماعي والاقتصادي ومعدل التطور في القوى المنتجة ومستوى المعيشة في أي بلد تعتمد بدرجة كبيرة على الاستخدام العقلاني للقوى البشرية الفنية المؤهلة ومستوى التشغيل فالعمل هو أحد عناصر الإنتاج الذي لا تنهض أية عملية إنتاجية بدونه فهو المصدر الأساسي للقيمة في المجتمعات البشرية والمحرك له هو الموارد البشرية التي تحكم القدرة على التنافس في الاقتصاد العالمي ومدى فعالية الدولة في تطوير وتنمية مواردها البشرية حيث أن الموارد البشرية متوفرة في الدول العربية بكثرة (كمياً) إلا أن الجوانب النوعية لها من حيث المنافسة والمهارة والمعرفة الفنية وبيئة العمل وقدرة هذه الموارد في مواجهة تحديات العولمة المتمثلة في تحديات الإنتاجية العالمية والجودة في المنتج والمخرجات التعليمية فالنظام التعليمي له دور جوهري في تكوين رأس المال البشري فهي العلاقة التي تربط التعليم بالاقتصاد والمجتمع فهو الأداة الفنية الرئيسية في تحقيق التغير من خلال التوسع في الأنظمة التعليمية وخصوصاً في المرحلتين الثانوية والجامعية إيماناً بمبدأ تغطية الاحتياجات اللازمة من الموارد البشرية أو (القوى العاملة) المؤهلة، فالتعليم الجامعي هو المصدر الرئيسي لتكوين المهارات العالية في المورد البشري باعتبارهم الأهم لإحداث التنمية وتأهيلهم لدخول المنافسة في السوق العالمية ونحن في القرن القرن الواحد والعشرين ومع محاولات المملكة العربية السعودية والدول العربية الدخول في منظمة الجات أو سوق التجارة العالمية الحرة وعالم الاستثمار الأجنبي وإذ لم تكن قوانا البشرية على مستوى من المهارة فإن هذا الاستثمار سيكون عبء على الدولة من حيث عدم تشغيل هذه القوى البشرية (العاملة) وتزداد البطالة مما يشكل عبء على اقتصاديات الدول والمنطقة.

مفهوم التعليم العالي : -

يمكن القول أن التعليم العالي هو الذي يأتي بعد مرحلة التعليم الثانوي أو ما يعادلها. إلا أن مفهوم الجامعة الحديث قد جاء نتيجة لتاريخ قديم أوصلها إلى الشكل الحالي الحديث.

فقد عرفها لغوياً الخضير (١٤١٩هـ): "أن كلمة جامعة في اللغة العربية اسم فاعل من "جمع" في الوقت الحاضر نرى أنها المكان الذي يجمع الأشخاص لإنجاز أعمال ووظائف متنوعة، حيث أنها لا تعني مكان لتعليم الأفراد الكبار الذين أكملوا مستوى معين من التعليم وإنما مكان للاجتماع وأداء الشيء جماعياً كما في قولنا الصلاة جامعة" (ص٧٦).

المفهوم الحديث : -

كلمة جامعة University باللغة الإنجليزية نجد أ ا تدل على الجامعة بمفهومها الحديث فهـي تعطينا معنى الاجتماع لغرض معين(ص٧٧).

بأ ا امتداد إلى ما قبل الميلاد واستمرت حتى الانتشار الجامعي الحديث من اجتماع طلاب العلم وأساتذ م في جامعة واحدة لغرض طلب العلم ونشره وتوسيع حدوده في استقلالية تامة (ص ص: ٧٥-٧٧).

التطور التاريخي للتعليم العالي (منبع فكرة الجامعة) :-

وقد تحدث عن هذه البداية التاريخية لها عبد الجواد وآخـرون (١٤١٩هـ ـ - ١٩٩٨م) الخضير (١٤١٩هـ -١٩٩٩م).

١- البداية من المؤسسات والجمعيات الهندية التي تعرف في ذلك الوقت باسم [مدارس الغابـة] عـام [١٥٠٠ ق.م] لأن مناقشا ا الفلسفية والتأمل في الغابة حيث الهدوء والإطلاع.

٢- ثم الصين ويظهر ذلك في اختيار موظفي الدولة من خلال الامتحانات قبل ثلاثة آلاف سنة مما أدى إلى تأسيس مراكز تعليمية للكبار لتحضيرهم والامتحانات تعتبر أول ممارسة تاريخية في منح الدرجات والاجازات [الشهادات الآن] التي تعد الأساس في ممارسات الجامعة.

٣- أيضاً في مصر القديمة ظهرت مدارس تم بدراسات الأدب والنواحي الفنية والمهنية وقد عرفت الدراسة هناك دف وهو التخصص فكان كل من الكتاب والمهندسين والأطباء والكهنة يتلقى إعداداً مناسباً لمهنته المقبلة، ومن أشهر هذه المدارس [ممفيس – طيبة – هليوبوليس] فقد تعلم العديد من رجالات اليونان في مصر ومن أشهرهم [الفيلسوف أفلاطون] حيث أنشأ فيما بعد في القرن [٥ق.م] [أكاديمية أفلاطون] حيث كانت تركز على دراسة موضـوعات معينـة وكانت شبيهة بالجامعة اليوم ومقرها كان أثينا.

٤- وحسب التسلسل التاريخي نذكر إسهام الإسلام بشكل كبير في طلب العلم والتغرب في سبيل ذلك فكانت [بيت الحكمة] في بغداد في عهد المأمون وهي مكتبة عامة ثم [دار الحكمـة] في القاهرة أول جامعة إسلامية اجتمع فيها العلماء والباحثون والطلاب فكانت ـتم بالبحـث التجريبي والملاحظة والتجربة ومزجت بين الجامعة ودار الكتب والترجمة وكانت أداة لنقـل الحضارة القديمة والحضارة العربية الإسلامية إلى الغرب وانتشرت بعد ذلك في بلـدان العـالم

الإسلامي والمشرق والمغرب والأندلس وكانت الصالونات الأدبية والمساجد ومنازل العلماء وحوانيت الوراقين والمكتبات وكان هناك تشابه كبير بينها وبين الجامعات الحديثة من حيث المبنى والأساتذة المأجورين [الرواتب] وشروط الدخول مما أسس بعد ذلك المدارس النظامية في [٥ ق هـ) وقد أطلق عليه [ماكس فانتاجو- Max Ventajeau – المعجزة العربية].

٥- أما في أوربا فأول جامعة أنشأت كانت في إيطاليا وهي جامعة بولينا في [ق١١م] على غرار المؤسسات الإسلامية ومن ثم أنتشرت في أوروبا خلال العصور الوسطى وكانت مهمتها ليس فقط التدريس للعلوم المختلفة والفنون وتحضيرهم لمهنة معينة وإنما التحصيل الثقافي العام.

٦- [ق ١٧م] تغيرت أحوال المجتمع الأوروبي من خلال التغير في الإنتاج الصناعي وبالتالي في المهن وظهور مهن جديدة حيث أسس نيومان (Newman) جامعة دبلن منذ أكثر من قرن حيث أكد في كتابة [فكرة الجامعة] أن وظيفتها المعرفة والأفكار وإعطائها لنخبة ممتازة من الطلاب والتدريس. أما البحث العلمي فإنه يرى أن يكون خارج الجامعة والمشاركة في التنمية وخاصة في توفير الموارد البشرية المؤهلة للمجتمع ليس من اختصاصها فكانت الجامعة تابعة للكنائس والأديرة ودور العبادة وأيدته في ذلك جامعة أكسفورد إلى [ق١٨م] مما أدى إلى ظهور رأي مخالف يؤكد على نفعية المعرفة لصالح المجتمع وتبنته جامعة برلين وظل الصراع إلى أن ضعف الرأي الأول وزحزح العلم الفلسفة عن مكانها واهتمت الجامعة بالنهضة العلمية الصناعية التي انتشرت في [ق١٩م] وتأثرت بها ويضاف إلى ذلك من (مراكز القوى – المجتمع) إلى تبنى تخصصات جديدة وشمول برامج الجامعة للإعداد المهني وشموليتها لخدمة المجتمع وتنميته وفتح أبوابها لكل أبناء المجتمع.

التعليم العالي (الجامعي) في الدول العربية:-

إن التعليم الجامعي يعتبر مجتمع التفتح والطموح والإبداع وهو أمل التقدم للمجتمعات وإعداد القيادات التنظيمية والفكرية وإرساء قواعد البحوث العلمية والإسهام في الإنتاج فيعتبر حديث العهد في الدول العربية ومن ثم المملكة العربية السعودية. على الرغم أن الإسلام ومؤسساته نشأت منذ قدم الزمن جامع [الزيتونه- القرويين- قرطبة- الأزهر..]. أما التعليم الجامعي الحديث نشأ على الطريقة الغربية التي أصبحت منقطعة عن التعليم القديم.

فقد أوضح عبد الجواد وآخرون (١٤١٩هـ - ١٩٩٨م): أنه في القرن [٢٠م] بدأت

الجامعة الوطنية الظهور فتأسست أول جامعة مصرية عام ١٩٠٨م أهلية ثم أصبحت حكومية عام ١٩٢٥م، أما في دمشق فكانت أول جامعة عام ١٩٢٣م ثم توالت بعد ذلك الجامعات الوطنية في البلدان العربية.

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية :__

أما في المملكة العربية السعودية صدر مرسوم ملكي بإنشاء وزارة التعليم العام في عام ١٣٩٥هـ ومن أبرز مهامها التخطيط والتنسيق والربط بين الاحتياجات التنموية الحالية والمستقبلية مع القوى البشرية الممكنة في السعودية والإشراف عليها بما يحقق الاستخدام الأمثل لها فهي بالتالي مسؤولة عن تنظيم مسارات التعليم العالي بالمملكة المتمثلة في الدراسة بالجامعات والبعثات الخارجية.

وعندما بدأ التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية جاء نشأته كضرورة لتطور المجتمع السعودي لتحقيق الأهداف التنموية التي كانت تسعى الدولة لها.

وقد ذكرت (خياط، ١٩٨٣م) عدد من النقاط للخطة العلمية التعليمية للتعليم العالي وترابطها مع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة :-

١- التوسع في التعليم العالي في ضوء حاجات القوى العاملة وحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢- تحقيق مبدأ العدالة عن طريق توفير الفرص المتكافئة بين مختلف طبقات المجتمع من ذكور وإناث عن القبول.

٣- رفع الكفاءة الداخلية للتعليم عن طريق القضاء على الهدر والضياع في الإشراف والمصاريف التي تحتاجها كل جامعة.

٤- وبالتالي إذا رفعت الكفاءة الداخلية يؤدي بالتالي إلى الكفاءة الخارجية للتعليم العالي عن طريق تطوير المنهج وطرقه وأن تربط بأهداف التنمية وأهداف المجتمع.

٥- خفض كلفة الوحدات التعليمية في التعليم العالي عن طريق زيادة الناحية العملية التعليمية(ص ص ١٣-١٤).

وقد اتفق الخضير (١٤١٩هـ - ١٩٩٩م) وعبد الجواد وآخرون (١٤١٩هـ - -

١٩٩٨م) أن أول كليه أنشأت كانت كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بمكة المكرمـة عـام (١٣٦٩هـ - ١٩٤٩م) تلتها كلية الشريعة بالرياض (١٣٧٣هـ)، ثم كلية اللغة العربية عـام (١٣٧٤هـ)، ومع تطور ا تمع وازدياد الحاجة إلى الموارد البشرية في مختلف مجالات الحياة [فنية وإدارية- هندسية.. إلخ] أدى إلى إنشاء أول جامعة سعودية عام (١٣٧٧هـ - ١٩٥٧م) جامعة الملك سعود في الرياض بكلية الآداب فكانت البذرة لانطلاقه واسعة في التعليم مما أدى إلى ثمـان جامعات والعديد من كليات ا تمع والكليات التقنية والمتوسطة.

نبذة تاريخية عن جامعة أم القرى :

مرت جامعة أم القرى بثلاث مراحل تاريخية وتحدث عنها الصالح وآخرون (١٤٢٢هـ - ١٤٢٣هـ) :

المرحلة الأولى (١٣٦٩-١٣٩١هـ):

بإفتتاح كلية الشريعة ثم إفتتاح كلية المعلمين عام (١٣٧٢هـ) ثم تحول إلى كلية التربيـة في عـام (١٣٨٢هـ).

المرحلة الثاني (١٣٩١-١٤٠١هـ) :

انضمام كليتي الشريعة والتربية إلى جامعة الملك عبد العزيز بجدة كشطر من الجامعة في مكة ومن ثم افتتاح كلية التربية بالطائف وإضافة أقسام علمية جديدة.

المرحلة الثالثة :

وهي المرحلة التي تلت بعد تولي خادم الحرمين الشريفين للحكم في المملكة فقد حققت الجامعة نقله نوعية وعددية كبيرة ومن إنجاز مرافقها وأصبح عدد كليا ا أثنى عشر كلية، وإزداد أعضاء هيئـة التدريس ا فقد صدر القرار بقيامها عام ١٤٠١هـ في عهد الملك خالد بن عبد العزيز رحمه الله وفي عهد خادم الحرمين الشريفين كما ذكر سابقاً أن الكليات تزداد والطلبة كذلك وتفـتح المرافـق الجديدة فيها وذلك كما هو موضح كالتالي :

١- كلية الشريعة والدراسات الإسلامية في عام (١٣٦٩هـ).

٢- كلية التربية (١٣٨٢هـ).

٣- كلية الدعوة وأصول الدين (١٤٠١هـ/١٤٠٢هـ).

٤- كلية اللغة العربية وآدا ا (١٤٠١هـ/١٤٠٢هـ).

٥- كلية العلوم التطبيقية (١٤٠٢هـ).

٦- كلية العلوم الاجتماعية (١٤٠٤هـ).

٧- كلية الهندسة والعمارة الإسلامية (١٤٠٩هـ).

٨- كلية التربية بالطائف (١٤٠٠هـ) والآن أصبحت مستقلة بذا ا.

٩- كلية الطب والعلوم الطبية (١٤١٦هـ) بمكة.

١٠- كلية العلوم بالطائف التي استقلت مؤخراً عام (١٤١٩هـ).

١١- تحويل عمادة خدمة ا تمع إلى كلية.

١٢- معهد اللغة العربية لغير الناطقين ا (١٣٩٥هـ/١٣٩٦هـ). وقد كان تابعاً لكلية الشريعة والدراسات الإسلامية ثم أصبح معهد مستقلاً عام (١٤٠٠هـ).

١٣- معهد لأبحاث الحج بدأ في (١٣٩٥هـ) تابع لجامعة الملك عبد العزيز ثم مستقل في عام (١٤٠١هـ). ثم تحول اسمه إلى (معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج).

١٤- وأخيراً تم افتتاح كلية للمجتمع بالباحة.

وأيضاً الجامعة على مدار تلك السنوات كانت تطور مبانيها فأصبحت هناك مباني لهـا في منطقـة العابدية في جنوب شرق مكة المكرمة ومطلة على صعيد عرفات حيث وضع لها حجر الأسـاس في عهد خادم الحرمين الشريفين عام ١٤٠٦هـ، ويتم الانتقال لها تدريجياً ، مضافاً لها التوسع في المبنى الخاص بالطالبات وبصفة عامة نرى أن التطوير شمل المشروعات والتنظيمات الجديـدة والمحـاور الأكاديمية والإدارية وتسير في التطور في وقت واحد وتحاول الجامعة أن تزيد من تواصلها مع الهيئات الحكومية والخاصة والتوسع في تقديم الاستشارات والدراسات التعليمية والتأهيلية قـصيرة المـدى وطويلة المدى ومشاركتها في المناسبات العامة والخاصة في البلاد.

نرى من ذلك أن قطاع التعليم الجامعي يحظى من الدولة باهتمام ورعاية كبيرة ويكمن ذلك في تخريجها للكفاءات الوطنية المؤهلة تأهيل عالي سواء في المجال العلمي أو النظري مما حدا بالدولة لوضع ميزانيات ضخمة خلال سنوات خطة التنمية السادسة بلغت نحو [٣٥ بليون ريال].

وقد زاد الطلب على التعليم الجامعي حيث بلغ عدد الطلاب والطالبات الملتحقين بالجامعات وكليات البنات من عام ١٤١٥هـ - ١٩٩٥م إلى عام ١٤١٩هـ - ١٩٩٩م إلى أكثر من [٢٦٣] ألف طالب وطالبة بمعدل سنوي مقداره (١٢,٤%) في المتوسط وزاد عدد الخريجين والخريجات من (٢٢ ألف خريج وخريجة إلى ٤١ ألف خريج وخريجة بمعدل سنوي قدره ١٦,٨%) خطة التنمية السابعة (١٤٢١هـ - ١٤٢٥هـ، ص: ٢٩٢).

وعلى الرغم مما سبق إلا أن هناك صعوبات تواجه التعليم الجامعي في السعودية نتيجة التغير الحدث والمستمر في القرن الواحد والعشرين أو كما يسمى بـ (زمن العولمة) حيث ذكر عبد الجواد وآخرون (١٤١٩هـ - ١٩٩٨م):

((وحيث أن الطلب على القوى العاملة المدربة سوف يتزايد بنسبة كبيرة في المستقبل وخاصة المدربة ليس فقط في الصناعة وإنما في جميع المجالات لأن التوسع في الصناعة سوف يزيد الطلب على الفنيين في القطاعات الأخرى وخاصة في مجال المعلومات والطلب الاجتماعي على الخدمات كالصحة والسكن والتعليم وخاصة التعليم العالي)) (ص٣٣).

وهو ما أكدته فناديلي (١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م: ص٣٣): ((إن التقدم الحضاري يقاس بمدى التوازن بين مختلف نواحي المجتمع العسكرية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتعليم الجامعي يعد مصدراً للقوى البشرية المدربة القادرة على إيجاد ذلك التطور المتوازن وقيادته)).

وحيث أن ما يعانيه النظام التعليمي من مشكلات وإهدار يؤثر سلبياً على تخريجه للنوعيات الجديدة من ذوي الكفاءات الداخلية، وبالتالي لن تكون هناك كفاءات خارجية تستطيع أن تتعامل مع متطلبات التنمية في هذه الألفية الجديدة (القرن الواحد والعشرون) من حيث إحتياجاتها للقوى البشرية المدربة، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تخطيط وتنسيق بين أهداف التعليم التي تمثل أهداف

الدولة، وأهداف التنمية لمواجهة أي تغيرات جديدة.

وقد أوضح فهمي (١٩٩٣م) أن ضعف العائد الإنتاجي من التعليم الجامعي يشمل التعليم الجامعي الخليجي لأسباب عديدة منها ما يرتبط مباشرة بالجامعات من سياسات القبول والبرامج الموجودة بها والبحث العلمي ويؤدي ذلك إلى مدى اتصالها بالمجتمع وينطبق ذلك على التعليم الجامعي الخليجي والتعليم الجامعي العربي مما يؤثر على المردود الإنتاجي من حيث مدخلاته ومخرجاته.

وأضاف أيضاً: أن السبب في إقبال الطلاب على الالتحاق بالدراسات النظرية والإنسانية لسهولتها من وجهة نظرهم ولاتفاقها لحد كبير مع طبيعة الدراسة وتوجهها بها في مراحل التعليم العام ولتوفر فرص عمل لهؤلاء الخريجين في نظرهم، ولما تتطلبه الدراسات العلمية والتطبيقية من مستويات عالية من الجهد الإنساني (ص ص: ٤٧-٤٨).

ونحن في المملكة العربية السعودية لسنا بمعزل عن العالم العربي والعالمي فتتشابه في المشكلات التي تواجه الجامعات السعودية مع دول الخليج العربي بل والعالم العربي إلا أنه وكما ذكر الرشيد (١٤١٨هـ - ١٩٩٨م):-

ينبغي تحقيق المزيد من التعليم الجامعي المتطور من حيث الكم والكيف وفي مختلف التخصصات لأنه أساس عملية التخطيط للتنمية وإذا أردنا للمملكة السعودية أن تدخل في هذا العالم السريع المتغير (القرن الحادي والعشرين)يجب أن يكون بأكبر كم وأفضل كيف من مخرجات التعليم العام والجامعي حتى لو صاحب ذلك بعض المشكلات أو الصعوبات الطارئة في التمويل أو التوظيف وغير ذلك(ص ص ٣٣-٣٤).

وتأكيداً لذلك نجد أن عصر العولمة ليس تأثيره على المخرجات وإنما على التوظيف سواء كان داخلياً أو خارجياً حيث يجب أن تتغير النظرة من الاهتمام بسوق العمل المحلي إلى العالمي وعلى الجامعات أن يكون اهتمامها بكيفية التعامل مع السوق المحلي من خلال المخرجات في مجتمعنا وأن يكون التطور من وسائلها الداخلية لتتعامل مع المجتمع العالمي في ظل التطور السريع للتكنولوجيا والاقتصاد وعولمته.

كما أوضح غبان (٢٠٠٢م): أن للعولمة تأثير على التوظيف من خلال مستوى الإعداد والتأهيل للعمل فالاقتصاد المعولم مؤسس على المعرفة والاستراتيجية المثمرة للتعامل معه تتمثل في خفض العرض النسبي للعمالة غير الماهرة من خلال زيادة المستوى التعليمي والتدريبي وذلك لتشابك وتداخل مع المهن مما يؤدى إلى الحركة والمرونة والتكيف والمنافسة بين الوظائف، كي تصبح المعرفة العامة المستعرضة والتي تتمثل أهميتها في أهمية المعرفة المتخصصة فالتدريب المستمر والربط بين التدريب والتربية أصبح ملحاً حيث ظهر ما يسمى بالتدريب التحويلي حسب الوظائف والمهن الجديدة في عصر الموجه الثالثة حسب تعبير (توفلر) بالسرعة وتركيز المعرفة وإنتاج خدمات وأفكار أكثر من إنتاج سلع وآلات، فالعمالة المنخفضة الأجر لم تعد ميزة في عصر العولمة إذا لم تقترن بإنتاجية مرتفعة تحددها نوع ودرجة التعليم والتدريب والخبرة والقدرة على استخدام التكنولوجيا (ص ص: ٣٩-٤٠).

ومما سبق نرى أن عصر الموجه الثالثة يؤكد على نظرية رأس المال البشري الذي يعطى الاهتمام بالتعليم ومسئوليته لإعداد المواطنين حيث من خلالهم تتم التنمية في جميع مجالا ـا [الاقتصادية- الاجتماعية... إلخ].

وقد عارض كل من : كيمبنر (Kempner) وجوريما (Jurema) (١٩٩٩م): ما سبق من خلال أن التعليم يجب أن يتخطى تنمية رأس المال البشري وقيمة العمالة البشرية التي هي في حالة إضمحلال، فالتركيز على السوق لم يعد دور الدولة الأوحد والعمالة الرخيصة لم تعد الضمان للاستثمار العالمي فلابد من الاهتمام بتنمية البناء الاجتماعي والسياسي حيث أن الهيئات الدولية أصبحت ذات تأثير على السياسات والطبقات الاجتماعية والتعليمية وغيرها مما يؤثر على دور التعليم في دعم وتطوير الاقتصاد المتزن والحفاظ عليه (ص ص: ١١٧-١١٩).

لذلك على التعليم الجامعي أن يوازن بين مدخلاته ومخرجاته مع التغيرات السريعة في العالم وأن يكون أكثر إنغماساً مع (ا تمع المحلي) وا تمع الخارجي (الدولي والعالمي).

كما يجب على الجامعة تحديث أدوار جديدة بخلاف الدور السابق لها من حيث (التدريس والبحث العلمي والتدريب المحلي) وأن تكون أكثر إنفتاحاً على العالمية ولا ترتبط مهامها بالمحلية كما في خطط التنمية السابقة وأن تركز على العالمية وتشجع الاستثمارات الأجنبية وهذا بالتالي يواكبه

تطور في التعليم العالي ومخرجاته ليسير جنباً إلى جنب مع التغيرات الحادثة في الجامعات الأجنبية من سرعة استخدام تقنية المعلومات وتطورها من فترة إلى أخرى بشكل سريع.

وقد أضاف الرشيد (١٤١٨هـ -١٩٩٩م:ص ص ٣٤-٣٥): _

أنه يجب أن تتضمن إستراتيجيات تطوير التعليم الجامعي الحد من المسار التقليدي الذي ذكرناه سابقاً وذلك عن طريق : _

١- مراجعات دورية لتخصصا ا حسب سوق العمل.

٢- الأخذ بمفهوم الاختصاص المتعدد الجوانب.

٣- الاهتمام بالدراسات المشتركة بين أكثر من اختصاص.

٤- تبنى أنماط جديدة للتعليم العالي (جامعة مفتوحة – تعليم عن بعد...).

٥- إيجاد مشروعات تدريب بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية مع التطوير والتجديد المستمر.

فالتعليم في عصر العولمة أصبح أداة من حيث البناء والعلاقات الأفضل بين الأمـم والـدول وتشجيع على إزالة العوائق التي تعوق القطاع الخاص في مشاركة التعليم العام مع العالي.

((لذلك نجد أماكن عديدة من العالم تجري إعادة التنظيم للعملية التعليمية ضمن إطار فلسفة [تعليم غـير محدود بالزمان والمكان] والمحرك الأساسي لكل ذلك هو شبكة الإنترنت)) غبان (٢٠٠٢م : ص٤٢).

وأكد على ذلك تأييد الجهات الدولية المختصة بالتعليم وبالذات اليونـسكو مـن خـلال مشروعها الموجه إلى دول العالم الثالث لنشر التعليم عن طريق الإنترنت باعتبار أ ا طريقة تختـصر التكاليف الدراسية إلى الثلث مقارنة مع طرق الدراسة التقليدية. غبان (٢٠٠٢م).

لكن نحن في عالمنا العربي وخاصة السعودية نجد قصور في التعليم قبـل الجـامعي والتعلـيم الجامعـي يعوق تحقيق عملية التنمية في ا تمع السعودي بالشكل المطلوب ونجد ذلـك في تـدني مستوى برامج التعليم الجامعي كأحد الأسباب التي أدت إلى ذلك. كما ذكر القـرني(١٩٩٩م) والقحطاني (١٩٩٨م) أن إفتقار الجامعات السعودية إلى التنافس الأكاديمي نتيجة لعدم حصولها على الاستقلال الإداري والمالي مما جعلها تعامل بطريقة بيروقراطية حيث تمارس عليها الضغوط الماليـة

والإدارية.

أيضاً السياسة التعليمية على كافة المستويات قد أدت إلى اختلال في تركيبة العمالة المواطنـة وعدم توافقها مع متطلبات التنمية حيث كانت هذه سبب من الأسباب التي أوردها الغرفة التجارية (١٤١٣هـ) في الرياض من خلال بحث أعدته عن العمالة السعودية في القطاع الخاص.

يضاف على ذلك أن على المملكة أن تواجه تحديات عديدة تستوجب جهد مضاعف وأسرع مما كان مخطط له من إيجاد توازن بين سوق العمل والخريجين حيث أن النظرة تغيرت من المحليـة إلى العالمية مع التطورات السريعة في العلوم والتقنية مما يفرض عبئاً على التعليم الجامعي في المملكة فهو المصدر الأساسي لتخريج المهارات والكفاءات القادرة على التأقلم والتكيف مع هذه المتغيرات.

فقد أورد البازعي (١٤١٨هـ - ١٩٩٨م) ثلاث تحديات رئيسية ذات تأثير على التعلـيم السعودي:-

أولاً: العولمة متمثلة في النمو السريع لحجم التجارة الدولية والأسواق المالية والتطورات التقنية فمن خلال ذلك ستستفيد العمالة الماهرة والقادرة على التكيف مع تحرير التجارة الدولية بعكس العمالة الأقل مهارة وتأهيل مما سيؤثر على العمالة المحلية مع هذه التغيرات التي سـتؤدي إلى أعداد من العاطلين وبالتالي ستؤثر على الاقتصاد السعودي وتحمله أعباء إضافية عليه من زيادة في البطالة إلى محاولة التكيف مع السوق العالمية والقدرة على التنافس.

ثانياً: التخصيص يعد من أبرز القضايا في العقد الحالي فتقدم تقنية المعلومات أدى إلى الـسرعة في اتخاذ القرارات بعيداً عن الروتين الحكومي حيث من المتوقع أن التخـصيص سـيؤدي إلى انخفاض الطلب على العمالة ولن يكون بمقدور الدولة والقطاع الحكومي استيعاب الأعداد الكبيرة التي تريد دخول سوق العمل سنوياً وأكثر من ذلك سيعاني من تقلـص الوظـائف الحكومية العمال الأقل تعليماً والحاصلون على شهادات تعليمية لا تتلاءم مع سوق العمـل الجديد.

ثالثاً: تقنية المعلومات وتطورها السريع الذي أدى إلى ظهور نظم تصنيع جديدة وحديثة تؤدي إلى زيادة الإنتاج الصناعي ومن ثم إلى قوة الشركات والدول القادرة على تبنيها والتعامل مـع

نتائجها الاجتماعية إلى أنه سيكون لها نتائج عكسية على العمالة وانخفاض الطلب على مهارات معينة وزيادته على مهارات أخرى وبالذات على الأفراد الأقل تعليماً مما يؤثر على مستويات التعليم الدنيا ويركز الاهتمام على المستويات العليا وهذا يبرر الاهتمام بالتعليم الجامعي إلا أنه يجب أن لا ننسى أن زيادة الإغراق على التعليم الجامعي بالإنفاق قد لا يتوازن مع ما يجب أن يكون من إنفاق الدولة على التعليم لأنه هو الموصل للتعليم الجامعي فهو وسيلة لذلك والتعليم العالي هدف بذاته.(ص ص:١٨٥-١٨٧).

نخلص من ذلك إلى أن الإنسان يجب أن يستمر في تلقي التعليم والتدريب وأن يكون لديه مهارات عديدة ومتجددة خلال مشوار حياته، كي يستطيع أن يواكب التغيرات السريعة والمتلاحقة في كافة أنحاء العالم، وأن يكون من أصحاب الشهادات الجامعية وما يعادلها وأن يشمل التعليم الجامعي تخصصات عملية وتطبيقية عديدة، تمكن أصحابها في المستقبل القريب من ملاحقة النظم التصنيعية الحديثة والمتجددة.

الجامعات ودورها في إعداد الموارد البشرية :

خلال العقدين الماضيين زاد الاهتمام من دول مجلس التعاون بتنمية الموارد البشرية من خلال التوسع في مجالات التعليم.

وكما ذكر العوضي في ندوة التنمية البشرية في دول الخليج العربية (١٩٩٦م) ((أنه كان توسعاً أفقياً ورأسياً فعلى المستوى الأفقي ارتفعت معدلات الاستيعاب للمرحلة الابتدائية والمتوسطة لأكثر من ٩٥% في معظم دول المجلس ورأسياً من خلال التوسع في التعليم العالي وبالذات للإناث)) (ص١٧). اللاتي يشكلن من ثلث إلى النصف من طلاب الجامعات في مجلس التعاون.

وبالرغم من التطور الكمي بشكل عام في التعليم والمستوى الجامعي بشكل خاص إلا أن هذه المخرجات لم توفق في تلبية احتياجات سوق العمل من النوعية والكفاءة العلمية التي تتطلبها مؤسسات القطاع الخاص في ظل التقنية العالية في عصر العولمة. يضاف إلى ذلك ارتفاع نسبة الأمية في العالم العربي بين من هم في سن العمل أي القوى البشرية الأساسية وانحسار الاهتمام بالتعليم الفنى مما يؤثر على الاهتمام بقضايا الإنتاج وتطويره. وقد أوضح ذلك إسماعيل (٢٠٠١م).

وعلى الرغم من التحصيل العلمي بشكل عام للعمالة العربية الموجود المعدة للمنافسة الدولية

فإن عدد الوظائف المتوفرة للعمال غير المهرة آخذة في الاختفاء بسرعة حتى أن الأعمال المهنية تتطلب الآن مستوى من القدرة والتعلم على استخدام الآلات المهنية الحديثة مع ظهور تقانة المعلوماتية والتوظيف من خلال ذلك.

وقد أظهرت دراسة للبنك الدولي أن معدل سنوات الدراسة في عام (١٩٩٢م) في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٣,٦) سنة، وفي الصين (٥,٢) ودول حلف شرق آسيا (٨,٢) وفي بلدان منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (٩,٦) حتى عام (٢٠١٠م) بحيث تصل في العالم العربي من (٤,٥) إلى (٥,٥) مقارنة بالصين (٦,١) وشرق آسيا (٧,٩) و في أمريكا اللاتينية (٦,١).

فالعولمة ستلعب دور استراتيجي في نقل البطالة من بلد إلى آخر وتصديرها إلى البلدان ذات المستويات المنخفضة في الاستثمار في الموارد البشرية حيث ذكر تقرير البنك الدولي أن البطالة في الدول العربية آخذة بالازدياد حيث قد تصل إلى أكثر من ٢٥% من خلال انخفاض مستوى الإبداع وعدم الاستقلال التقني.

ويوضح ذلك زحلان (١٩٩٨م) ((أن ريفكن قدر أن هناك الأن نحو (٨٠٠ ميلون) عاطل عن العمل في العالم)) (ص٨٤) وأن الشركات الأمريكية من خلال دراسة حديثة قامت بها الجامعات لديهم أن استثمارا تها الخارجية لم تعد تجتذ بها العمالة الرخيصة وأن ٧٦% من تلك الاستثمارات كانت في بلدان مرتفعة الأجور.(إسماعيل،٢٠٠١م).

وكانت النصيحة التي قدمها [نوربرت فيز ١٩٤٨م] عن تحسين التعليم والتدريب من خلال رؤيته للتطور الحادث في الصناعة وأنه ستكون هناك بطالة إذ لم يتمكن البشر من التحول إلى وظائف مبدعة قد لا يستطيع الكمبيوتر المنافسة فيها والقدرة على الإبداع في الاستخدام (زحلان، ١٩٩٨م).

فالبلدان الصناعية طورت أنظمة التعليم بأنواعه كذلك والجامعي لمساعدة مواردها البشرية في التكيف مع التغير التقني السريع من حيث استمرارية التعليم.

مما سبق نرى أن التعليم الجامعي عليه أعباء كبيرة من حيث إعداد الموارد البشرية، فالجامعة التي أنشأها المجتمع بماله وجهده ينبغى أن تؤدى واجبها نحو المجتمع لتساعد في تطويره وتقدمه، فهو جزء لايتجزأ من عالمنا العربي. فقد كانت مهامه التقليدية تركز على:-

أ - التدريس. ب -البحث. ج -التدريب. د - توفير القوى العاملة المؤهلة.

أما وظائفها كما ذكرها الخضير (٢٠٠٠م: ص٢).

١- نشر المعرفة. ٢- القيام بالأبحاث. ٣- خدمة المجتمع.

وقد أضاف مرسي في ندوة التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة (١٩٨٥م) أن التركيز الحديث ينصب اليوم على تطويع نظم التعليم العالي من أجل خدمة الفرد ومن ثم المجتمع من خلال الاستجابة لتطلعات الأفراد إلى التقدم الاقتصادي والثقافي وأن يلبي الطلبات الناجمة عن التحول السريع في المجتمعات من خلال التنوع في التعليم العالي وجعله مستمر لملاحقة التقدم المعرفي والإنتاجي الحديث، وإعادة النظر في التدريب الذي تقوم به الجامعة لمواجهة الزيادة في الطلب الاجتماعي عليه.

وأضاف الخضير أيضاً (٢٠٠٠م) وظيفة أخرى للجامعة في عصر العولمة هي استشراق المستقبل.

وقد شهد عقد الثمانينات والتسعينات تحولات وتغيرات وتطورات في مجال التعليم الجامعي سواء من خلال الالتحاق أو التمويل إلا أنه يعاني كما يقول البعض من أن مخرجاته تعاني من غُربة في بيئتها ومتطلباتها.

وأضاف مرسي (١٩٨٥م:ص ص١٣٥-١٣٦):_ ((أن أحد الباحثين العرب قال أن سنوات ما قبل التعليم الجامعي هي سنوات ضياع وأن سنوات التعليم (الجامعي) هي سنوات هجر واغتراب عن الواقع العربي والبيئة الحقيقية للبلاد)) أي أنه يتحدث عن غربة التعليم بالنسبة لروح العصر المتمثلة في العلم والتكنولوجيا والتغيير.

((بالإضافة إلى أن الكفاءات المتخرجة منه تكون في تخصصات غير مطلوبة فتصبح عاطلة عن العمل أو عالة على مواقع العمل الأخرى)) مرسي (١٩٨٥م: ص١٣٧).

فنرى أن حوالي ٩٠% من الخريجين الجامعيين هم من كليات الآداب والعلوم الإنسانية وحوالي ١٠% من خريجي المواد الفنية والتطبيقية (مرسي، ١٩٨٥م: ص١٣٣). ونحن في عصر تقنية المعلومات والمعرفة التي تروج لعصر التحول العولمي حيث المطلوب من كل بلد تطوير منظومتها العلمية والتقنية الخاصة بها والذي يوفر ذلك هو التعليم العام والجامعي والذي يساعد على توفير الموارد البشرية المدربة القادرة على التعامل مع هذه التقنية والتحول من المحلية إلى العالمية، ومن هنا يأتي اهتمام الجامعات وتركيزها على الارتقاء بأساليبها وتحديثها لتتوافق مع هذه المتغيرات في القرن

الجديد (الواحد والعشرين).

الجامعات والعولمة : -

لكي يحقق النمو الاقتصادي أهدافه، لابد أن نحدد ما هو المطلوب من التعليم والتدريب، لأن هناك علاقة بين التعليم وما يتوقعه الاقتصاديين منه، ومن ناحية أخرى تأثر النظام التعليمي باتجاهات الاقتصاد وممارساته، فقطاع الأعمال سيزيد من اعتماده على الإدارة الاستراتيجية للمعلومات مما يعنى أن النظام التعليمي يجب أن يعلم الطلاب كيف يقيمون ويديرون المعلومات بدلاً من حفظها وتصنيفها (Shig hlight 1996) و (Saleh,1997) .

ومن خلال الدراسات المسحية للقوى المؤثرة في السوق أن السياسة والاقتصاد والعولمة أهم القوى المؤثرة في ذلك مما يجعل العبء الواقع على التعليم كبير لمواجهة ذلك وبالذات التعليم العالي الذي لابد من ربطه بالتنمية الشاملة للدول في جميع المجالات، فالعولمة تؤدي إلى زيادة الاهتمام بالاتفاق على التعليم العالي، والاهتمام بالعلوم التكنولوجيا لارتباطها بسوق العمل وبالذات العمل العالمي. يضاف إلى ذلك زيادة الارتباط بين الشركات متعددة الجنسيات والجهات ذات الاهتمام بالإنتاج والتنمية والاهتمام ببناء العقول (Currie & Newson, 1998-1999).

وأضاف مرسي (١٩٨٥م) ((إعطاء التعليم العالي أهمية كبيرة في إعداد الأطر والكفاءات اللازمة للقطاعات الاقتصادية وجعله نظاماً فعالاً قادراً على مواجهة التحديات الخارجية التي يفرضها النظام السياسي والاقتصادي العالمي)) (ص١٤١). نرى من ذلك أنه على جامعاتنا في الدول العربية أن لا يقتصر دورها على إعداد الموارد البشرية في النظام المحلي وإنما جعلها منافسة للعمالة الأجنبية ذات المهارة العالية ودمجها في سوق العمل العالمي وإعدادهم للعمل في الخارج وذلك لمواجهة التحديات ليست الداخلية فقط وإنما الخارجية أيضاً.

فالعولمة سواء كانت نحو الأفضل أو الأسوء فهي تشكل غزو للتعليم الجامعي من خلال تكنولوجيا الاتصال وتطور تقانة المعلومات فأصبح من الممكن التدريس عن بعد مما جعل الطريق ممهد أيضاً للتعليم المستمر أي (مدى الحياة) (Dias,1998).

وأضاف أيضاً أن التعليم الجامعي ينبغى أن يكون منفتحاً على العالم ولا يمكن تصوره في

إطـار المحلية أو الإقليمية وعلى هذا الأساس فإن التعليم الجامعي ينبغي أن يكون في وضـع يؤهله لمواجهـة تحديات العولمة عن طريق إعداد قوى عاملة (موارد بشرية) عالميـ ـ ـة، إلا أنه وكمـا ذكـر زحلان (١٩٩٨م) ((لابد من التنسيق بين الأنظمة التعليمية وسوق العمالة حيث لم يتعـد التحليـل المحدود وليس هناك تناسب بين العرض والطلب ووظائف منظومة العلوم والتقنية أو المناهج من التعليم العـام إلى الجامعي)) (ص٩٤) لأن تلك الوظائف من الطبيعي أن تكون متسقة مع منظومة التعليم والبحـث والتطوير والسياسة الاقتصادية وسوق العمل مما أدى إلى إنتاج متدني مـع إنخفـاض في الإنتـاج الاقتصادي وانتشار البطالة وهجرة العقول العربية للخارج.

ويتضح مما سبق أن العولمة أظهرت وأفرزت ظواهر عديدة وانتـشرت وتعـدت الحـدود السياسية للدول وغيرت الموازين والقيم الاقتصادية والأخلاقية والسيادية وبخاصة في عوامل الإنتاج والاستهلاك وتمويل التجارة عامة. حيث أن تعدد أشكال العولمة أصبح يظهر ضغطاً على الـدول النامية مما يؤثر على رسالة الجامعة في التعليم والبحث.

يضاف إلى ذلك أن ثورة المعلومات والاتصالات قد أحدثت تحولات جذرية في تكوين القوى العاملة وأنواع الوظائف.

وأكد على ذلك إسماعيل (٢٠٠١م) بظهور أنواع جديدة من العمالة مما يطلق عليها [حرفيو المعرفة] حيث توفر درجة عالية من المرونة في مكان ووقت العمال حيث يقـدر في – الولايـات المتحدة الأمريكية بحوالي ثلاثين مليون من العاملين – يقومون بجزء من عملهم في منازلهم مستعينين بالحاسب الآلي وأجهزة الفاكس وما يماثلها من أجهزة التقنية الحديثة(ص ص: ١١١-١١٣).

وجدير بالملاحظة كجزء من عملية العولمة أن ((الأبحاث التي تخدم المثل الأعلى الذي يعتبر – العلم سلعة عامة – في ركود أو أنها تتناقص وهناك انتشاراً واسعاً للمفهوم الذي يرى العلم – كسلعة للسوق – فبعض أشكال التقدم في العلم والتكنولوجيا يتحدى قيماً أخلاقية واسعة الانتشار – التدخل الجيني للبشر نموذجـاً -)). (إسماعيل، ٢٠٠١م: ص١١٣).

إن النظام التعليمي الذي تبنته المملكة العربية السعودية ودول الخليج العربي لم يكن بـالنمط المناسب لاحتياجات الاقتصاديات سريعة النمو ولكن قد عمق هذا النظام التعليمي نفـور معظـم

السكان من الوظائف غير الإدارية في الأجهزة الحكوميـة (إسماعيـل، ٢٠٠١م: ص ص ١٩٩-٢٠٠).

لذلك على الدول الإسلامية أن تعي مدى أهمية التنمية التي لم تعطيها الاهتمام الكبير حيـث هي المؤثر والمحرك للموارد البشرية ولن تفيد الشهادات الجامعية ما لم تقف أمامها سـواعد مدربـة وعقول منضبطة ونفوس تستطيع التحرر من عبودية الكرسي الدوار. حيث أكـد علـى ذلـك القصيبي. (إسماعيل، ٢٠٠١م).

وحيث العلاقة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية تكاد تكون معروفة في العـالم الإسـلامي وبالتالي ينطبق هذا على مجتمعنا على عكس الاقتصاديات المتقدمة الذي أصبح بين المؤسسات الـتي ترتبط فيها الأبحاث الأكاديمية باحتياجات القطاعات الإنتاجية وأصبح نظام الابتكار فيها يقوم به تلك الشبكات ويقوم أيضاً بتمويل الأبحاث الجامعية مما أدى إلى ظهور منتجات ومعارف مربحة وهـذه الشبكات والتعاون مفقود في مجتمعاتنا.

المبحث الرابع : استراتيجيات التعليم

- **مفهوم الاستراتيجية.**
- **استراتيجية الموارد البشرية.**
- **عناصر إستراتيجية الموارد البشرية.**
- **نماذج من الخطة الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية في عدد من الجامعات الأمريكية.**
- **استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الجامعات.**
- **جامعاتنا ودورها في إعداد الموارد البشرية لمواجهة العولمة.**
- **جامعاتنا والتكنولوجيا.**

إن الظروف الحالية للبيئة المحيطة بالدول والمنظمات بما تواجهه من تغيرات ديناميكية سـريعة تتجه إلى كسر الحواجز للعمالة والعولمة والمنافسة على توظيف العمـل والتكنولوجيـا والابتكـار وتطويرها بما يحقق النمو والتميز، وهذا يتطلب من الدول وضع (اسـتراتيجية) تحـدد الأنـشطة وتوجهها للتعامل مع المتغيرات الخارجية وما ينتج عنها من مشاكل داخلية مما يتطلب أن يكون هناك تفكير استراتيجي لمواجهة المنافسة وتبنى استراتيجيات تتماشى مع ظروف كل دولة حسب إمكانيا ا والموارد البشرية الموجودة ا. مما يتطلب معرفة ماهية الاستراتيجية وكيفية تكاملـها مـع الدولـة ومواردها (الطبيعية – المالية – البشرية) ومنظما ا والاستفادة من الفرص المتاحة ومجا ة التحديات الحالية والمستقبلية.

مفهوم الاستراتيجية: -

الاستراتيجية مصطلح تاريخي مشتق من اللفظ اليوناني الذي يعني [بعلم وفن وقيادة وتوجيه الجيوش] كما أوضحها أبو قحف (١٩٩٧م).

وانطلاقاً من ذلك عرفها قاموس ويبستر Websters **على أ ا ((علم وتخطيط وتوجيه العمليات الحربية)) خليل (١٩٩٦م: ص١٧).**

حيث بعد ذلك استخدم هذا الاصطلاح في ميدان الأعمال والأجهزة الحكومية وغيرها من المنظمات.

مجموعة التعاريف العربية : -

لقد أدى ظهور مفاهيم متعددة للاستراتيجية وإن كانت تتفق فيما بينها بالأسس العامة لهـا ومنها ما أوردته خطاب (١٩٩٩م: ص٤).

((بأ ا مسار أو مسلك تختار الدولة والمنظمة من بين عدد مـن المـسارات البديلة المتوفرة لديها لتحقيق أهدافها وذلك لتوقعا ا لخطط ومسارات مـن تتعامل معهم أو تؤثر على مصالحهم))

وبشكل أخر بأ ا مجموعة من الخطط الموجهة التي تساعد على تحقيق مـا تختـاره الـدول

والمنظمات للطرق والمسارات التي تساعد على الاستفادة من الفرص المحيطة ا ومواجهة التهديدات والقيود والمخاطر التي تتعرض لها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وأن تتأكد من تنفيذ الخطط والبرامج المحددة (ص٤).

وقد حدد ا أيضاً بأ ا:-

((عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بنمو المنظمة (الدولة) وربحيتها في الأجل الطويل وتحقيق تكيفها مع البيئة المحيطة)) (ص٤).

أيضاً عرفها أبو قحف (١٩٩٧م):-

((بأ ا برنامج عام يحتوي على عدد من المسالك وكذلك التصرفات التي توجـه نحو تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف)) (ص٥٤).

وذكر تعريف آخر وبشكل أوسع: بأ ا الوسائل المستخدمة في تحقيق الأهداف وربط جميع أجزاء المنظمة لتغطي كافة مجالا ا وتحقق التكامل بين جميع الأجزاء فيها (ص٥٤).

بعض من التعاريف الأجنبية: -

من أهمها وأوضحها ما ذكر أبو قحف (١٩٩٧م: ص٥٣) أنه عرفها براون- وأوكونير.

((تحديد وتقييم المسارات البديلة لتحقيق رسالة أو هدف محدد ثم اختيار البديل المناسب))

أيضاً عرفها جلويك وجاش (١٩٨٤م: ص٨): بأ ا خطة موحدة ومتكاملة وشاملة وتربط بين المزايا التنافسية للمنظمة والتحديات البيئية والتي تم تصميمها للتأكد من تحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة من خلال تنفيذها الجيد بواسطة المنظمة....

إلا أن خليل (١٩٩٦م) قسم معنى الاستراتيجية إلى مدخلين تقليدي وحديث كالتالي (ص ص: ١٧-٢٢).

المدخل التقليدي:-

إن التخطيط هو أهم مكون لتعريفات الاستراتيجية مثال على ذلك مـــا عرفهـــا (الفريـــد تشاندلر) من أ ا تحديد للأهداف والأغراض الرئيسية طويلة الأجل وإعداد عدد من البدائل لتصرف وتخصيص الموارد الضرورية لتنفيذ تلك الأهداف.

فنرى أ ا تشتمل على تخطيط منطقي ويضيف على ذلك (جيمس كوين) بأ ا نمط أو خطة لتحقيق التكامل بين الأهداف الرئيسية والسياسات والتصرفات بحيث تكون متكاملة.

ويتفق مع ذلك (وليم جليك) بأ ا خطة موحدة وشاملة ومتكاملة لتحقيق الأهداف.

المدخل الحديث :-

يعتمد على نقد وعدم قبول فكرة التخطيط وأ ا ناتج تلك العملية ومن أكثر المؤيدين لذلك (هنري منتزبرج) الذي أضاف أ ا مل حقيقة أن الاستراتيجية قد تظهر إلى حيز الوجود بدون أي خطة مسبقة أو قصد من الإدارة العليا سواء من الدولة أو المنظمة.

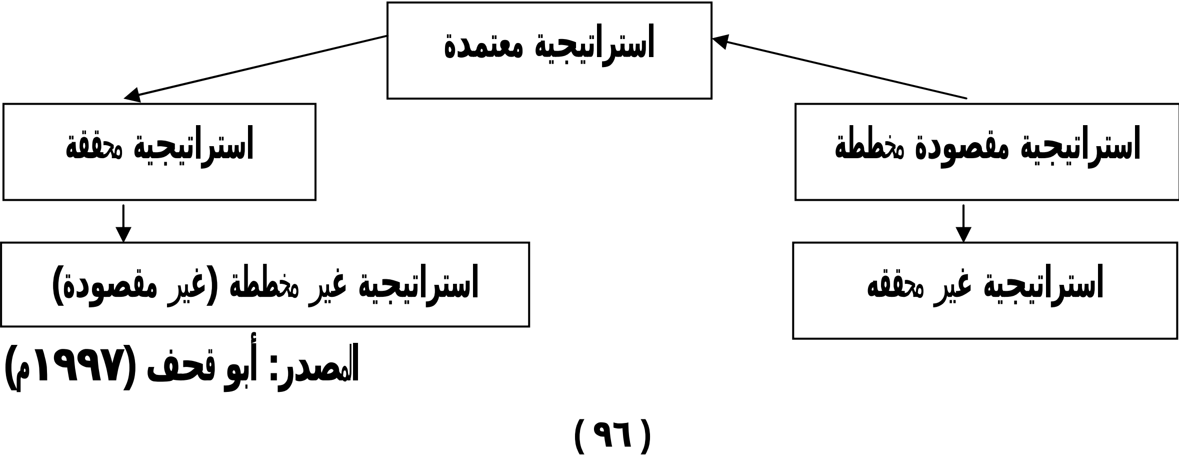
نرى من ذلك أنه تعتبر الاستراتيجية ليست ما تقوم به الدولة وتخطط للقيام به وإنما تعبر عن ما قامت به فعلاً.

فقد حددها (منتزبرج):-

((بأ ا نمط أو نموذج معين يعبر عن تدفق القرارات أو التصرفات)) (ص١٩).

سواء كان ناتج عن استراتيجيات مقصودة فعلياً في الواقع أو غير مقصودة (غير مخططة).

شكل رقم (٥) الاستراتيجية المخططة وغير المخططة نموذج مقترح (منتزبرج)



المصدر: أبو قحف (١٩٩٧م)

إن ظهور الاستراتيجية غير المقصودة نتيجة منطقية لظروف معينة في البيئة تظهرها وهي في الغالب أكثر نجاحاً وملائمة من الاستراتيجية المقصودة، ويؤكد على ذلك (باسكال) بأن الاستراتيجيات الناجحة يمكن أن تبرز من داخل التنظيم دون أي تخطيط مسبق(خليل،١٩٩٦م: ص٢٢).

من خلال ما سبق نرى أن اقتراح مفهوم (منتزبرج) للاستراتيجيات يتـضمن أكثـر مـن التخطيط والتصرفات وإنما يركز على أنها يمكن أن تبرز من داخل التنظيم أثناء الممارسـة العمليـة فيكون هناك مزج بين أنواع الاستراتيجيات المقصودة وغير المقصودة والمتحكم في هذا المزج هـو الإدارة وأن تدرك متى ظهور تلك الاستراتيجيات وتدخل الإدارة يكون بتطبيـق وعـدم تطبيـق الاستراتيجيات الناجحة وغير الناجحة والمقصودة وغير المقصودة.

ما يتطلب أن يكون لدى الإدارة قدرة على الحكم من جدوى الاستراتيجيات الغير مقصودة وأن يكون هناك تفكير استراتيجي في ظروف بيئة معينة تتطلب ظهورها.

استراتيجية الموارد البشرية : -

قبل إيجاد استراتيجية للموارد البشرية لابد أن يكون هناك تبني من قبل المسؤولين في الدولـة والأجهزة العاملة بها إلى (رسالة واستراتيجيات) واضحة تنبع منها استراتيجيات المنظمات المختلفة في الدولة فمن خلالها تنطلق برامج الموارد البشرية وخططها للتنفيذ.

حيث عرفت بأنها عبارة عن عملية اتخاذ للقرارات المتعلقة بنظام وتكييف الموارد البشرية مـع الظروف البيئية المحيطة وبما يتفق ويدعم استراتيجيات الدولة والمنظمات العاملة بها لتحقيق أهـدافها الاستراتيجية (خطاب، ١٩٩٩م: ص٨)وأيضاً أضافت تعريف آخر أكثر تحديداً وهو:-

((بأنها مجموعة من الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم استراتيجية المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية لمواجهة التغيرات في ظل الظروف البيئية المحيطة)) (ص٨).

وأضاف العلاقي في تعريف آخر أكثر دقة (١٩٩٣م: ص٧٦) ((قصد بها مجـالات العمـل والممارسة التنفيذية الفعلية في مجال الموارد البشرية والتي ستأخذ طريقها في شكل خطط عمل تفصيلية قابلة للتنفيذ

يوماً بعد يوم)).

يظهر أن المقصود هو بلورتها إلى استراتيجيات بعيدة المدى في مجال العمل والممارسة الفعلية والتنفيذية بتدرج في مجال الموارد البشرية وتنفيذها للاستراتيجيات المنبثقة منها.

عناصر استراتيجية الموارد البشرية:-

أوردها علاقي (١٩٩٣م) وخطاب (١٩٩٩م):-

١- وضع خطط وسياسات وبرامج زمنية خاصة بنظام الموارد البشرية التي تدعم تنفيذ الاستراتيجيات المختلفة.

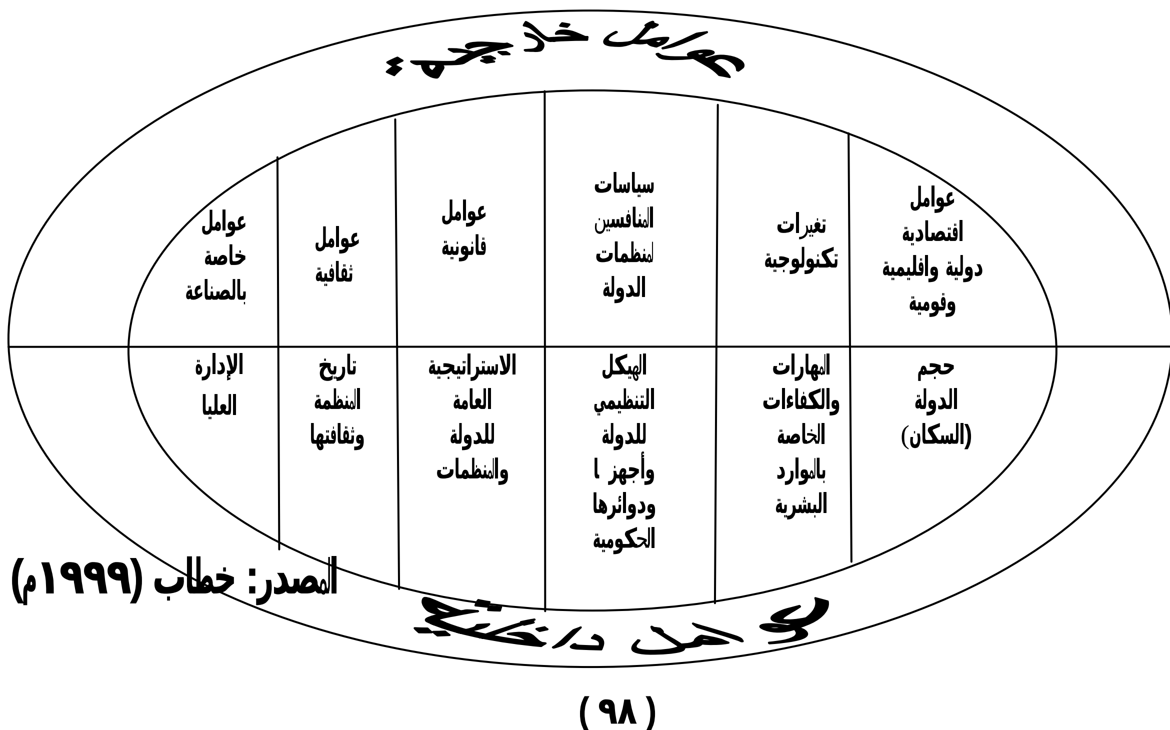
٢- أن يكون هناك استراتيجية خاصة بالموارد البشرية لدعم الاستراتيجيات العامة للدولة وأجهزتها وأن تكون متوافقة معها.

٣- تصميم برامج لتقويم الأداء أثناء تنفيذ الاستراتيجيات ومعرفة مواطن القوة والضعف التي تفيد فروع وتطوير الموارد البشرية ومستوى الخدمة التي تقدمها للمستفيدين.

٤- التخلص من العوامل المثبطة لتطوير الموارد البشرية ودعم الروح المعنوية لهم.

٥- دراسة البيئة المحيطة والعوامل المؤثرة والمتأثرة المحيطة بالدولة وأجهزتها والتي تؤثر على نظام الموارد البشرية.

شكل رقم (٦) العوامل المؤثرة على سياسة الموارد البشرية واستراتيجيته



المصدر: خطاب (١٩٩٩م)

نماذج من الخطة الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية
في عدد من الجامعات الأمريكية

مقدمة:

لقد شهدت الفترة من ١٩٩٠م إلى ٢٠٠١م تحولات في خطط التعليم في الجامعات الأمريكية التي تحولت من التركيز على إعداد القوى العاملة لتلبية الحاجة إلى تخصصات معينة في سوق العمل إلى التركيز على تنمية الموارد البشرية في ظل متطلبات عصر العولمة.

وفي الجزء التالي سوف تعرض الباحثة بعض النماذج لهذه الخطط في بعض الجامعات الأمريكية :

خطة ولاية نيوجرسي للتعليم العالي:-

يمكن تلخيص الخطة الاستراتيجية لولاية نيوجرسي والتي تركز على تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية:-

(١) التصور المستقبلي للتعليم العالي هو تطوير ورعاية مواطني ومتعلمي المستقبل بإعداد الأفراد لتحمل مسؤولياتهم وتقلد المهن ذات المردود الاقتصادي من خلال التعليم المستمر.

(٢) مميزات التميز في التعليم العالي:

أ- غاية التعليم العالي تنمية الإنسان أخلاقياً وعقلياً وجسدياً واقتصادياً.

ب- التركيز على تحسين الحياة محلياً واقليمياً وعالمياً.

ج- تلبية حاجات الطلاب والدولة والمجتمع.

د- إتاحة المزيد من فرص التعلم للمحرومين منه.

هـ- تحقيق الثراء الثقافي للمجتمع ككل.

(٣) القضايا الشائكة التي ينبغي التركيز عليها:

أ- إعداد وتأهيل الطلاب لمواجهة تحديات الحياة.

ب- تطوير برامج التعليم العالي.

ج - التركيز على تنمية مهارات الإنسان ككل.

د- التجاوب مع متطلبات سوق العمل.

هـ - توجيه البحث العلمي لخدمة التنمية الشاملة.

و - الاهتمام بالقضايا الصحية وقضايا العيش في رخاء.

(٤) أن أهم التوصيات:

(أ) يجب أن تكون رسالة التعليم العالي تنمية ورعاية ونشر المعرفة من خلال تنمية المــوارد البشرية.

(ب) يجب الاهتمام بتكوين بنية أساسية لتكنولوجيا التعلم. www.tcnj.edu

خطة جامعة ولاية جورجيا:

يمكن تلخيص الخطة الاستراتيجية لجامعة ولاية جورجيا التي تركز على تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية:-

(١) رسالة الجامعة :

إن رسالة جامعة ولاية جورجيا هي تحقيق التميز في برامجها التعليمية والبحثية التي تتمشى مع توقعات المواطنين من خلال تقديم برامج بكالوريوس وبرامج دراسات عليا ذات جودة عالية مــن الفنون، والعلوم، وإدارة الأعمال، والتعليم والصحة، والعلوم الإنسانية والقانون لجميع الطــلاب التقليديين وغير التقليديين.

(٢) أهداف الجامعة :

أ- إعداد الطلاب القادرين على التفكير الناقد والحل المبتكر للمشكلات، والقادرين على تحمل مسؤوليتهم الوطنية.

ب- إعداد الطلاب للمشاركة في خدمة مجتمعهم في مختلف ا الات من خلال تنميــة مهــارات الخدمة المدنية والمسؤولية الاجتماعية.

جـ - تنمية معرفة جميع الطلاب في بعض التخصصات المهمة من خلال تبنى مدخل التخصــصات

المتعددة وذلك بهدف تهيئة جيل قادر على مواجهة مشكلات المستقبل من خـلال دراسـة الهندسة الوراثية، والتكنولوجيا الحيوية، وصناعة الأدوية، وعلوم الشبكات العصبية وعلـوم البيئة.

د - إعداد الطلاب لصناعة المعرفة وتطويرها.

(٣) أساليب تحقيق الأهداف:

أ- تبنى المداخل الحديثة في الإدارة.

ب- تنويع أعضاء هيئة التدريس.

جـ - تطوير خدمات الطلاب.

د- تطوير التجهيزات.

هـ - توظيف تكنولوجيا المعلومات.

و- تنمية العلاقات مع المؤسسات خارج الجامعة. www.gsu.edu

خطة جامعة ولاية أوهايو:

يمكن تلخيص الخطوط العريضة لخطة جامعات ولاية أوهايو في النقاط التالية:-

(١) التصور:

أ- تقديم تعليم عالي ذا جودة عالية تتاح فيه الفرصة لكل سكان ولاية أوهايو.

ب- إجراء بحوث تدعم التعاون مع القطاع الخاص.

جـ - تقديم تربية وتدريب ينمى المواطنة والقيادة الصحيحة.

د- تقديم خدمات للولاية وللمجتمع المحلي والعالمي.

(٢) الأهداف:

أ- رفع نسبة القبول ونسبة التخرج من الجامعات باستخدام وسائل مختلفة.

ب- تطوير برامج تنمى الوعي العام وتساعد على رفع مستوى الدخل وتحسين المعيشة لـسكان أوهايو.

جـ - زيادة ارتباط البرامج بسوق العمل.

د- توسيع خدمات الجامعات للمجتمع بمساعدة كليات الزراعة على تنمية إنتاجهم.

(٣) الاستراتيجيات :

أ- تقديم برامج تعليم عن بعد لذوى الجامعات الخاصة.

ب- تقديم برامج دراسات مسائية.

جـ- تقديم برامج لخدمة المجتمع تهدف إلى تنمية مهارات العمال.

د- تقديم برامج تعالج القضايا الثقافية العالمية.

هـ- تقديم برامج إعداد عام لإثراء خلفية الطلاب في الثقافة الإنسانية.

و- تنمية وعي وإدراك الطلاب والمجتمع من خلال المحاضرات والسمينارات والبرامج في التاريخ والعلوم وقضايا الساعة.

ز- المشاركة في البحوث التنموية.

ح- تقديم برامج لتطوير مهارات القوى العاملة. (1996) Plandocs.

خطة جامعة نورث كارولانيا:

لقد ركزت خطة جامعة نورث كارولانيا على تنمية الموارد البشرية كما يظهر في أهداف واستراتيجيات الخطة حيث يمكن تلخيص ذلك في النقاط التالية:-

(١) أهداف الخطة:

أ- إعداد الطلاب للنجاح في مهنهم وحياتهم العامة والشخصية والاجتماعية.

ب- إعداد الطلاب للإسهام في حل المشكلات التي تواجه المجتمع مثل مشكلات البيئة والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية.

جـ- نشر الوعي والمعرفة في المجتمع.

د- زيادة الوعي بالثقافات العالمية (عولمة الوعي).

هـ- دمج القضايا العالمية وثقافات الآخرين في برامج التعليم (عولمة التعليم).

و- زيادة التعاون مع قطاع الأعمال.

(٢) الاستراتيجيات:

١- جعل التدريس المتميز الهدف المحوري لنجاح الطلاب.

٢- التأكد من نجاح الطلاب في السنة الأولى في الجامعة.

٣- دراسة أسباب تسرب الطلاب ورسو م.

٤- إعادة هندسة العمليات الإدارية لتسهيل عملية التحويل بين الجامعات.

٥- تقديم برامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس.

٦- التركيز على تنمية المهارات المهنية لدى الطلاب.

٧- زيادة تجاوب الإدارة مع حاجات الطلاب.

٨- زيادة التعاون بين أقسام الجامعات.

٩- وضع خطط للتخصصات المتعددة.

١٠- تسهيل عملية مشاركة الطلاب في الممارسة التي تتطلب خبرات معرفية تعتمد على عـدة تخصصات.

١١- زيادة عملية التواصل بين الطلاب من تخصصات مختلفة.

١٢- إيجاد مركز يهتم بدراسة أثر العلوم والاقتصاد على ا تمع.

١٣- استحداث مسارات مهنية متعددة (تخصصات مزدوجة).

١٤- إيجاد مركز لاستخدام التكنولوجيا في التعلم.

١٥- ربط التعليم بالقضايا الدولية وقضايا العولمة.

١٦- زيادة حجم تبادل البعثات الطلابية.

١٧- تفعيل اتصال الطلاب بأعضاء هيئة التدريس من مختلف دول العالم.

١٨- التركيز على معالجة مشكلات الطلاب من الفئات المحرومة من التعليم.

١٩- إعادة هندسة الخدمات والسياسات وقواعد البيانات لزيادة المشاركة بين الجامعة وقطاع الأعمال.

استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الجامعات :

إن الرسالة السامية للتعليم العالي هي خدمة الإنسان والمجتمع. فمن خلال البحث والتدريس والتدريب تصبح الجامعة مؤهلة لأن تساهم في فتح وإضاءة الطريق أمام مستقبل أفضل للفرد والمجتمع كما يمكننا أن نشكل المستقبل ونوجهه. ومن هذا المنطلق فإن الجامعات يمكن أن تساهم في المشكلات العالمية والدولية والمحلية مثل الفقر والمجاعة والأمية كما يمكن أن تسهم في ردم الفجوة بين الدول الصناعية والدول النامية كما أنه بمقدور الجامعات أن توجد بدائل تساهم في تطوير الإنسانية وتنميتها بواسطة الأساليب التقليدية مثل التدريس ونشر المعرفة أو الأساليب الحديثة مثل التعليم مدى الحياة (اليونسكو، ١٩٨٩م) و (Plumstead,1997).

فمن خلال استراتيجية التغيير والتعليم مدى الحياة والتنوع والمرونة في التعليم يمكن للجامعات تنمية الموارد البشرية. وقد حددت منظمة اليونسكو(١٩٩٨م) استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية:-

١- تقديم مواد جديدة ضمن برامجها التقليدية أو تقديم مواد متنوعة ضمن برامج جديدة لطلبة البكالوريوس أو للأشخاص الذين يسعون إلى الارتقاء بمهاراتهم ومعارفهم من أجل تغيير مجال عملهم أو من أجل زيادة تعليمهم وهذا يتطلب مرونة وقدرة عالية للتكيف السريع مع التغير في حاجات الأفراد للتعليم.

٢- تعميم التعليم الجامعي ليصبح قادراً على إتاحة الفرصة للإفراد للإستفادة من التعليم الجامعي في أي فترة من حياتهم.

٣- ضرورة التفكير في التعليم ككل طالما أنه لا يمكن الحكم على أي نمط تعليمي أو درجة علمية أو مادة على أنها نهائية وستبقى ثابتة وإنما هي متغيرة وتتطلب التغيير لتستطيع التكيف مع حاجات الأفراد والمجتمع وطموحاتهم.

٤- مراعاة التنوع والمرونة في التعليم الجامعي من حيث الأهداف وفرص القبول ومحتوى المناهج وهيكل المؤسسة ومجال التخصص ونوع المواد وطول فترة الدراسة وأساليب تقديم خدمات التعليم وأساليب التوظيف. فالمرونة تؤهل الجامعات للتجاوب السريع مع الحاجات وتوقع التغير بسرعة وتتيح أمامها فرصة الاستفادة من التعليم عن بعد والتعليم على رأس العمل والتعليم باستخدام تقانة المعلومات.

٥- إحداث تغييرات جذرية في التعليم الثانوي في ظل التقدم التكنولوجي وتقانة المعلومات مما يسهل أمام الأفراد الدخول في الجامعة بعد إ اء المرحلة الثانوية مباشرة أو دخول الجامعة في أي فترة من حيا م.

٦- في إطار التحول إلى استراتيجية التعلم مدى الحياة ينبغى استغلال جميع وسائل التعليم وأساليبه كالتعليم عن بعد والتعليم بواسطة الإنترنت لإتاحة فرصة الحصول على التعليم الجامعي أمام الجميع.

وقد أشارت ورقة العمل التي تقدمت ا دول المحيط الهادى إلى أن أهم الاستراتيجيات التي ينبغي تثبيتها في التعليم الجامعي هي أن تسعى الجامعات إلى ممارسة وظيفتين مستقلتين هما وظيفة التوقع والتنبوء ووظيفة القيادة. وعلى الجامعات في هذا الإطار أن تحقق التنمية الاقتصادية من خلال توقع حاجات ا تمع وليس من خلال التجارب مع ضغوط سوق العمل (Tokyo Conference,1998) (UNSCO, 1998). وهذا يتطلب : _

١- أن لا ترضخ الجامعات لمتطلبات سوق العمل وعليها أن تعمل في إطار حاجات ا تمع وحاجات الفرد عن طريق تزويد الفرد بالمهارات اللازمة للإبحار في بحر غير مستقر.

٢- أن تتفاعل الجامعات مع عالم الاقتصاد ولا تكتفى بمجرد التكيف أو المشاركة أو التبعية لمتطلبات السوق.

وقد حددت دول أمريكا اللاتينية (ندوة التعليم العالي لأمريكا الجنوبية، (١٩٩٦م) الاستراتيجيات التالية لتنمية الموارد البشرية:-

١- تصميم وسائل لزيادة الإرتباط بين التعليم العالي من ناحية وبين التعليم الثانوي والابتدائي من ناحية أخرى.

٢- تشجيع الإبداع في نظام التدريس والتعليم وفي البرامج والمناهج لتصبح قادرة على التنمية الشاملة والأساسية للطالب.

٣- تنفيذ برامج متوسطة المدى تضمن تعميم التعليم ما بعد الثانوي و يئة الفرد للعمل المبكر وتؤهل الفرد لمواصلة تعليمه وتطوير مهاراته في المستقبل.

٤- تشجيع البرامج التعليمية بعد الماجستير والدكتوراه ضمن إطار التعليم غير الرسمي لضمان تحقيق التعليم مدى الحياة .

شكل رقم (٧) مخرجات مناطق الموارد البشرية

جامعاتنا ودورها في إعداد الموارد البشرية لمواجهة العولمة:

تقوم الجامعات بدور حيوي وهام في تنمية الموارد البشرية وذلك كجزء من رسالتها الحيوية في المجتمع ورغم ذلك فإن تنمية الموارد البشرية تواجه عدة اتجاهات وتحولات لم تربط بعد من أوضحها: العولمة وزيادة القوى العاملة (الموارد البشرية) متعددة الثقافات والنمو المتزايد من تقانة المعلومات وما يصاحبه من زيادة الحاجة للعمالة التي تعتمد على المعرفة "لذلك فإن التعليم الجامعي المطلوب ليس حفظ المعلومات أو المقررات واستظهارها بل يجب أن يهتم بالجانب الفكري للطالب الجامعي وتعليمه وأسلوب التفكير وكيفية توظيف المعرفة في الحياة واكتساب مهارات الاستقصار العلمي وحل المشكلات وتمثل قيم المجتمع المستمدة من عقيدته" زيتون (١٩٩٥م: ص١٦).

من خلال ذلك ولكي تضمن الجامعات في المملكة أن تكون مخرجاتها متساوية ومنافسة في المستقبل للمخرجات العالمية الأخرى وذات جودة في النوعية فإن عصر العـولمة يؤدي بالأفـراد إلى التكيف مع الأوضاع العالمية المستجدة وترقى بمخرجاتها التعليمية إلى عالم المستقبل فقد ذكر خضير (٢٠٠٠م) على الجامعة أن تسعى جاهدة ((إلى تخريج ما يعرف بالخريج القادر على خلق فرص العمل Job Creator بدلاً من التركيز على إعداد الخريج الذي يبحث عن عمل Job Seeker)) (ص٧).

ويؤكد على ذلك في مكان آخر الخضير (٢٠٠٠م) نقلاً عن (بوفحوص) أن [البازعي] أيد التوجه الذي يحث على الاهتمام بالقوى البشرية العاملة وما تملكه من مهارات وقدرات لمتابعة كل التغيرات وانتاج كل ما هو جديد والتعامل معه فهذا هو دور الجامعة في التنمية التي ليس تقدمها بوجود العناصر الإنتاجية فقط حيث يعد التعليم والبحث العلمي من أهم العناصر في إعداد هذه القوى البشرية العاملة وتزويدها بالكفاءات لتأخذ مكانها في سوق العمل والتنمية الشاملة المطلوبة.

ويؤكد على ذلك أيضاً قول [سانيان]: ((أن الجامعة هي المكان الذي يكتسب فيه الفرد المعرفة والخبرة اللتين يسيران جنباً إلى جنب مستهدفين روح الابتكار التي تستجيب بدورها شيئاً فشيئاً الآمال وتطلعات المجتمع والتي تعكس في الوقت ذاته الحاجة إلى الأصالة والرغبة في التغيير)) الخضير (٢٠٠٠م: ص٨).

وأضاف ماكجين (١٩٩٧م) ((لن نستطيع ملاحقة التطور التكنولوجي إلا من تم إعداده إعداداً جيداً في ظل تعليم جامعي فعال)) (ص٤٩). فالجامعات في مختلف دول العالم ليست بمعزل عن التحولات الموجودة الأن في عصر العولمة المعتمد على تقانة المعلومات والقوى البشرية العاملة ذات المهارة العالية مما أدى إلى انتقادات عامة للجامعات في ظل هذه التحولات وبالذات لجامعاتنا التي عليها أن تعد

خريجها لذلك وإلا ستكون عبء على الدولة في ذلك من خلال تخريج مخرجات لا تتناسب مع التحولات السريعة في المجتمع من خلال تقانة المعرفة وتطورها السريع ودخول الإنترنت وغزوه للجامعات وأماكن العمل والكمبيوتر قبل ذلك مما جعل دخول الاستثمار الأجنبى من خلال الشركات المتعددة الجنسيات مما يرغم الجامعات على إعداد هذا الخريج بالشكل المناسب من المهارة للعمل في تلك الشركات يضاف إلى ذلك أن على الجامعات أن تنوع من مصادر تمويلها لتكون تخصصاتها متلائمة مع التحولات والتغيرات الحادثة في العالم والتي بالتالي تؤثر على مجتمعاتنا.

إذن ينبغي على جامعاتنا أن تعيد تقييم ما تطرحه من تخصصات ومناهج لإعداد القوى البشرية التي تستطيع المنافسة في سوق العمل، يضاف إلى ذلك ما يتطلبه من عضو هيئة التدريس من تميز في الإعداد والتكوين المهني والعلمي.

فقد تحدثت شرف (١٩٩٨م): أن تعليمنا غير قادر على إنتاج القوى البشرية القادرة على مواجهة تحدي التقانة المعرفية والمعلوماتية والمناهج لا تؤهل للانتقال لنوع من التعليم الذي يرتكز على البحث العلمي والفكر النقدي. فهي تعلم الحفظ والتلقين ولا تؤهل أو تساعد على الإبداع والخيال والتجريد الذي هو الأساس في التعامل مع تطور العلوم وتقانتها مما ينعكس ذلك على جامعاتنا الوطنية التي أشبه ما تكون بإمتداد للتعليم العام حتى البحث العلمي الصادر منها في معظمه من جامعات أجنبية وله صلات وثيقة بها ولا يعمل بأبحاثنا المحلية، حيث أن عدم ربطه بحركة المجتمع التنموية يؤدي بذلك إلى نزيف للعقول ومن ثم انتقالها إلى بلاد تستوعبها وإلى مؤسساتها البحثية حيث هذه العقول هي ألة الحركة العلمية تحدث من ذلك ولكى تصبح الجامعة قادرة على إعداد الموارد البشرية القادرة على المنافسة فعليها أن تتكيف مع عدد من التحولات لتـتوائم مع متطلبات عصر العولمة وخاصة [الاقتصادي].

١- التحول نحو العمل من خلال فرق عمل أو العمل في شركات صغيرة.

٢- التحول من التركيز على التدريب إلى التركيز على التعلم.

وأضاف على ذلك الخصير (٢٠٠٠م) نقلاً عن عرض (أبو فاطمة):-

أولاً: التحول من الجمود إلى المرونة

أي التطور المستمر من خلال منظور استراتيجي واضح المعالم طويل الأمد فمن خلال هذه المرونة يمكن التغلب على الصعوبات وتبني مواقف جديدة تتلائم مع الأحداث.

ثانياً: التحول من التجانس إلى التنوع

شهدت الجامعات المختلفة في كثير من الدول حالة من إعداد الكوادر البشرية المتجانسة [مناهج - طرق تدريس] فتكونت قوالب جامدة من هذه الكوادر وأصبح من الضروري على الجامعات في عصر العولمة التحول إلى أسلوب التنوع في المخرجات لتتوائم مع سوق العمل المتغيرة.

ثالثاً: التحول من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والجودة

نتيجة لانتشار وسائل التقنية في التعليم والتغير السريع فعلى الجامعات التحول إلى الإتقان والتأكيد على الجودة الشاملة في برامجها ومستويات مخرجا ا.

رابعاً: التحول من تقانة الاجتزاء إلى تقانة الابتكار والإبداع

من حيث رفض سبل التلقين في العملية التعليمية وفتح ا ال أمام الطلاب في الجامعة لشحذ أفكارهم في قراءة المعلومات وفهمها وتحويلها إلى الجديد من خلال استعمال العقل والحس بضرورة الإنجاز.

خامساً: التحول من تقانة التسليم إلى كفاءة التقويم

من خلال إلغاء فكرة أن ما في داخل الكتاب الجامعي توجد كل الحلول والمعلم هو الوسيلة لانتقال المعلومة، إلا أنه يجب تغير ذلك والأخذ بالاعتبار لوجود التقويم للمعلومات المطروحة في الكتاب أو من خلال ما يلقيه المدرس وتمحيصها وتصويبها.

سادساً: التحول من السلوك الاستجابي إلى السلوك الايجابي

من ترك السلبية التي ميزت الأفراد في القرن العشرين إلى أسلوب جديد في القرن الواحد والعشرين من خلال الالتزام بالمسئولية والمبادرة والاستقلالية.

سابعاً: التحول من الانبهار بالنواتج إلى معاناة العمليات

أي ضرورة التغيير للأسلوب التعليمي الجامعي من خلال إعطائهم للحلول لتوظيف قدرا م للوصول إلى النتائج عن طريق البحث والتقصي.

ثامناً: التحول من التعليم المعتمد على الأخر إلى التعليم المعتمد على الذات

فمصادر المعرفة ليست المعلم والكتاب [الاعتماد على الأخر] فهذا أسلوب لا ينطبق مع الحياة ومتطلبا ا في القرن الواحد والعشرين، وإنما طلاب الجامعة كيفية التعلم [أي الاعتماد على الذات] وإعادة النظر في وظيفة الأستاذ والكتاب ليصبحا وسيلة بدلاً من مصدر للمعلومة.

تاسعاً: التحول من التعليم محدود الأفق إلى التعليم مدى الحياة

يظهر ذلك من حيث عدم وقوف التعليم عند مرحلة معينة أو مدة زمنية بل أن يصبح مستمر لتحسين ظروف الأفراد فقول [التعليم من المهد إلى اللحد] يفضل أن يكون هو المطلوب لأفراد ا تمع وأن تتبناه الجامعات لتطور أساليبها في مجالات التدريب وتطوير مجتمعها ومن ثم أفراد ا تمع الخارجي.

عاشراً: التحول من تقانة الانصياع إلى تقانة المشاركة والاختيار

أن تقانة الإجبار تؤدي إلى جمود العملية التعليمية وتجانس بنية التعليم بشتى مراحله العام والجامعي مما يؤدي إلى التسليم والاعتماد على الآخرين إلا أن هذا الأسلوب لابد من تغييره ليتواكب مع عصر العولمة من خلال المشاركة والاختيار والاعتماد على الذات والإبداع والمبادرة(ص ص:٧-١٠).

من هذه التحولات السابقة فإن على الجامعات في عصر العولمة كما ذكرت موري (Lee,1997) أن تضع خطط واستراتيجيات مستقبلية تعزز مكانتها في السوق العالمي وتساهم في تنمية دور الدولة في هذا السوق العالمي، فالعولمة من المحتمل:-

١- أن تزيد نسبة التخصصية في الجامعات.

٢- أن تزيد من عولمة العلوم والتخصصات حتى يصبح المتخصص في الفيزياء يعرف خارج بلاده مثل وأكثر من معرفته داخل بلاده.

٣- أن تزيد من التفريق بين التدريس والبحث، حيث يصبح التدريس مهنة محلية بينما البحث مهنة عالمية.

فقد أدت العولمة في كثير من الدول إلى دفع الجامعات إلى توحيد معاييرها، ففي الولايات المتحدة الأمريكية أدت الضغوط [إلى الجامعة الافتراضية] من خلال قبول أي مواد تدرس في أي

جامعة أو دولة من الدول، مما يعنى أن المادة التي تدرس في كليات المجتمع ينبغى أن تقبل الدخول في جامعات البحث العلمي وقد سهل هذا الاتجاه أمام الطلاب الذين يدرسون في أي بلد من بلدان العالم عملية التحويل إلى الدراسة في الجامعات الأمريكية أو الألمانية وغيرها، فالاقتصاد العالمي الجديد بتأكيده على المعلوماتية أدى إلى تطوير تقنية جديدة ساعدت على تسارع عملية توحيد المعايير في التعليم العالي وذلك من خلال [التعليم عن بعد] والذي يتطلب وجود سياسة تسمح بقبول المواد التي يتعلمها الطلاب عن بعد من قبل أي جامعة في العالم.

نلاحظ من ذلك الاتجاه نحو العولمة سيصاحبه توحيد معايير القبول والتعليم في الجامعات وقد بدأت تزيد في ظل العولمة ظاهرة التشابه بين الجامعات من حيث تصميم البرامج ومحتويات المواد وهذا نتيجة لشعور الشعوب بأنها تواجه مستقبلاً واحدا في ظل العولمة الأمر الذي يتطلب مواجهته بتعليم عالمي موحد (Fallon Ash, 1999) مما أدى إلى ضرورة تبني معايير موحدة للجودة في الجامعات العربية كخطوة نحو دمج نظم التعليم الجامعي والعالي في العالم العربي وتبنى برامج تعليم أساسية موحدة في مختلف الحقول، وعن طريق إنشاء وحدات إدارية ضخمة مهمتها تطوير الروابط العالمية في مجال التعليم العالي Arab Regional and conference on high education, (1998).

ويؤكد على ذلك ما أصدرته وزارة التعليم العالي في جنوب افريقيا في تقرير عن دور الجامعات في عصر العولمة وذلك من خلال تطوير المهارات والتقنيات الضرورية للمشاركة في السوق العالمي فلابد من تعليم الجيل الحاضر بالقيم الثقافية ومهارات الاتصال التي تؤهله لأن يصبح مواطناً عالمياً في عصر العولمة (Department of Education, 1996).

وأضاف أيضاً ديورستادت (Duderstadt, 1999) أنه مما سبق تعتبر الجامعات مؤسسات عالمية لأنها تعكس العالمية في تركيبة طلابها وأعضاء هيئة تدريسها وبرامجها الأكاديمية وتأهيل طلابها للمساهمة في الثقافة الإنسانية من خلال الاتصال والعمل في بيئات متعددة الثقافات سواء في داخل البلد أو خارجه.

وقد أكدت الدراسات في الولايات المتحدة الأمريكية (Ray.Jr, 1999) على المنظمات التي تستطيع المنافسة في المستقبل هي تلك المؤسسات التي تتمكن من تكوين تقانة عمل تتمثل في تعلم حل المشكلات والتفكير بنظام فكري واسع والقدرة على ربط المعارف ببعضها.

جامعاتنا والتكنولوجيا :

عندما تتضافر جهود القطاعين العام والخاص فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق التنمية الشاملة ولكن المسؤولية الرئيسية تقع على التعليم وبالذات على الجامعات فمن خلالها يتم تطوير أجهزة الدولة وعن طريقها يتم تخريج مخرجات (موارد بشرية) مدربة متواكبة مع التغيرات العالمية وقيادات قادرة على تحمل المسؤولية وباحثين يساهمون بأبحاثهم العلمية والاجتماعية لخدمة المجتمع والدولة والاقتصاد وخدمة نفسها وتطويرها.

أيضاً على الجامعة أن توفر لأقسامها ومكتباتها العلمية بآخر التطورات في المعرفة وتدريبهم على أحدث التقنيات وتوفر هيئة أكاديمية على صلة دائمة بمصادر المعرفة العالمية وتساعدهم على التواصل بينهم وبين القطاع الخاص لتمويل والتدريب.

وأضاف عبدالله (٢٠٠٣م): أن التخلف الذي تعاني منه الكثير من الشعوب هو نتيجة لهبوط مستوى التعليم وانفصال مناهجه وبرامجه عن واقع الحياة وأن هجرة العقول من أبرز الأسباب وراء تراجع مستويات التعليم واغترابها عن الواقع مما كان له أثر كبير في تعطيل مشاريع التنمية لعجزها عن توفير الخبرات والتكنولوجيا الضرورية لذلك حيث لنا في ذلك مثال من التقدم الياباني في أغلب مجالات الحياة (تعليم – اقتصاد – تكنولوجيا...) يعود إلى اهتمامها بالتعليم وخاصة الجامعي وقد وظفت نفقاتها على التربية والتعليم لخدمة أهداف التنمية الاقتصادية خاصة وبطريقة تفوق الدول الغربية وحشدت هذه الطاقات في دراسة العلوم الإدارية والفنون والصناعة والتكنولوجيا وعملت على تأسيس المدارس الصناعية من خلال ذلك يوضح هذا أنه هناك اهتمام بتكوين رأس المال البشري القادر على تحقيق معدلات إنتاجية عالية تستطيع المنافسة في عصر العولمة.

إلى أنه في المقابل تجد الدول العربية صعوبة في استيعابها لهذا التطور التكنولوجي من خلال إصرار الدولة الموردة للتكنولوجيا على الاحتفاظ بأسرار المعرفة وميلها إلى نقل التكنولوجيا كعلب جاهزة للاستعمال، فلابد من الاهتمام بالتعليم العالي والتقني والمهني القادر على التعامل مع معطيات العلم والتكنولوجيا وخدمة التنمية الشاملة.

فمن خلال الاستثمار في التعليم لتطوير المورد البشري عن طريق إنشاء مراكز للتدريب

المهني ونشر التعليم التقني حيث ستؤدي إلى زيادة رأس المال البشري وتؤثر في نوعيتـه وكفايتـه الإنتاجية.

حيث أوضح تقرير التنمية البشرية لعام (١٩٩٧م) (أن نسبة المقيدين في كليـات العلـوم الطبيعية والتطبيقية من إجمالي المقيدين في التعليم العالي في المملكة [١٦%] وفي دول مجلس التعاون الخليجي العربي بـ [٢٣,٥%] مما يوضح أن هناك إختلالاً هيكلياً في العمالة الوطنيـة المتوقـع تخرجها إلى سوق العمل من المخرجات الجامعية والتعليم العالي (السلمان، ١٩٩٦م: ص١٨).

نرى من ذلك أن تطور الطلب على المؤهلات الجامعية يؤدي إلى زيادة فرص تطوير كفاءة المواطنة وتطوير الموارد البشرية يدعم ذلك أوجد الحاجة إلى إعادة النظر في الجامعة وتعاو ـا مـع القطاع الخاص لتعزيز مسارات الدراسات التطبيقية فتشجع القطاع الحكومي بما يدفع إلى الاتجـاه لفتح فرص أوسع للمواطنين للالتحاق بالدراسات العلمية والتطبيقية فالاحتياج للعمالة المحلية ذات التعليم العالي المدربة كبيرة حيث من خلالهم يمكن تشغيل وإدارة العمليات الإنتاجية والـصناعية في القطاع الخاص والحكومي.

إلا أنه لابد أن لا ننجرف في ذلك من خلال التركيز على الربط الميكانيكي بين احتياجات سوق العمل والنظام التعليمي الذي يؤدي إلى إخضاعه لحركة سوق العمل فإن ذلك سيجعل آليات سوق العمل هي المتحكمة ولها اليد العليا في تقرير السياسات التعليمية ويفقد التعليم دوره الريادي في تشكيل المنظومة الاجتماعية وتقرير أولوياته لعملية التنمية حيث سيجعله سوق العمل مستهلك لما هو ترفيه [غير ضروري].

وأضاف على ذلك نوفل (١٩٩٥م) أنه قد يؤدي ذلك أيضاً للتطور التكنولوجي الـسريع وعلى تشكيل الطلب على العمالة في سوق العمل وهذا التطور التكنولوجي وثيق الصلة باتجاهـات النظام التعليمي الذي يستشرق لمستقبل النمو ولا يتقيد بما يمليه الواقع الحالي لآليات سوق العمـل. ومن جهة أخرى نرى ليس فقط التركيز على العلوم التطبيقية وإنما العلوم الإنسانية أيضاً يجـب أن تتطور مع ا تمعات وتنهي التعامل معهم.

فعندما نرى تدويل الإنتاج أدى إلى توسع مؤسسات التعليم عـابرة القـارات وعمـدت الجامعات إلى تدويل أعمالها عن طريق إنشاء مرافق لها عبر البحار والتحالفات الاستراتيجية الدولية وإبرام الاتفاقات لتبادل المعرفة وأوضح مجال في ذلك [مجال تعليم الإدارة]. حيث كان [٣٨%] ممن ينتمون إلى مجتمعات تعليمية موجودة في الخارج تدرس إدارة الأعمال – فالجامعـة الأوروبيـة ومقرها بلجيكا تدير مؤسسات تابعة لها في ١٦ مدينة أوروبية، والمعهد الهولندي الدولي للإدارة أيضاً يشغل مشاريع مشتركة مع مؤسسات علمية في عدد من دول أوروبا وأسيا فالتعليم الإداري يصدر منذ أمد طويل في صورة تعليم عن بعد – مالمبلي (١٩٩٧م).

وهذه أمثلة عن تدويل التعليم حيث ينبع الاهتمام في ذلك بالنسبة للمستوى الثالث من التعليم الرسمي [التعليم الجامعي – العالي] بأ ا مصدر للمهارات الإدارية وتؤثر في ثقافـة إدارة الأعمـال وانتشار التدريب على ذلك من خلال نطاق عالمي مرتبط بالمهارات الإدارية في الـداخل وتثبيـت الكفاءة الإدارية في ذلك. فهو مهم بالنسبة للشركات العابرة ومهم للدول المضيفة للتقدم والتعاون العالمي، فنحن نرى أن العالم العربي في ذلك قليل التدويل بالرغم من وجود الجامعات الأمريكيـة في عدد من الدول العربية [مصر-لبنان-والآن الشارقة في الإمارات] إلى أن تأثير ذلك الفكر علـى الجامعات الرسمية لم يصل إلى ما هو مطلوب منه لتدويل الجامعات وإن كان بدأ بذرة لا بأس مـن خلال الجامعات الخاصة في المملكة [جامعة عفت – دار الحكمة – جامعة الأمير سلطان للـسياحة والفندقة...] إلى أ ا تصطدم مع ا تمع بارتفاع تكاليفها بشكل كبير مما يجعل من الصعب الالتحاق ا لعدد كبير من أفراد ا تمع مقابل ذلك أن الجامعات الرسمية تقدمها في هذا ا ال من التـدويل محدود إن لم يصل إلى عدم الذكر في ذلك حيث تحتاج إلى تغيرات داخلية وخارجية في الجامعة مـن مناهج – أبحاث – مباني... وغيرها مما يتطلب المزيد من التكاليف لتتوافق مع الجامعات المتداولـة ولكي يكون هناك اتفاقيات وتبادل معرفة بينها وبين الجامعات والمؤسسات العابرة.

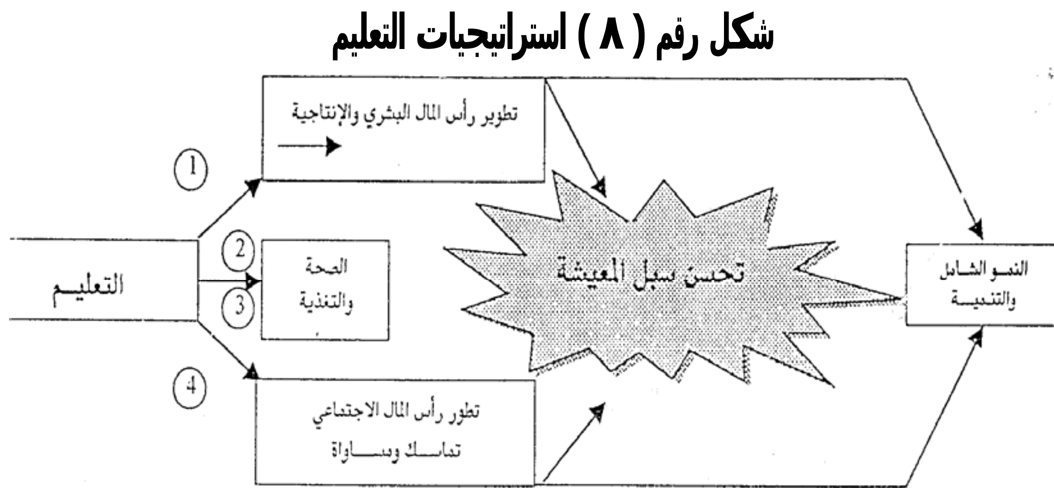
فالتعليم العالي أصبح الطلب متزايد عليه والتوسع فيه يعود إلى عدة أسباب منها الطلب من أفراد ا تمع بتوسع وتعمق أكبر حيث أوكل ذلك إلى التعليم العالي، فالتدريب أصبح في الـدول الصناعية ليس فقط في مواقع العمل وإنما موضوع في التعليم الجامعي، والبحث والإعداد في بعـض

الفروع الجديدة أصبح كالمعلوماتية يتم داخل الجامعات وبشكل كبير وبمشاركة الدولة وهذا أصبح ليس فقط في الدول الصناعية في أغلب دول العالم باستثناء العالم العربي.

وزاد على ذلك آلتباك (١٩٩١م): (أن من وظائف الجامعة أيضاً تقيـيم وإثبـات أهليـة الطلاب لممارسة المهن المتعددة في الجامعات الحديثة حتى في شغل المناصب القيادية العليا في ا تمعات مما أعطى للجامعة سلطانا ذا تأثير على أفراد ا تمع ا). (ص٢٢٧).

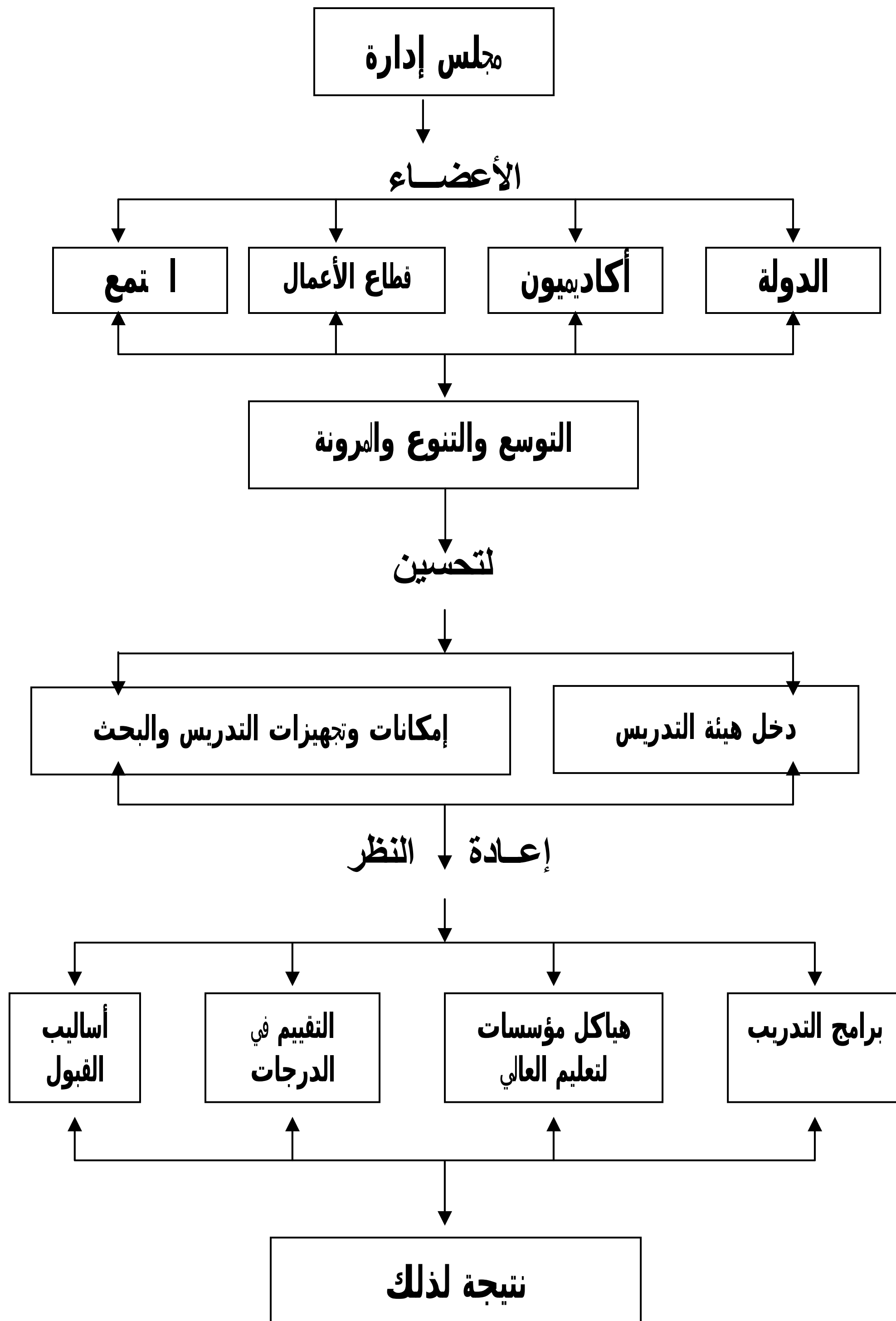
أدى ذلك إلى تمهين التعليم باتجاه عالمي ودفع الجامعات للاقتراب من عالم الصناعة وانعكس ذلك على المناهج والهياكل الجامعية لتتناسب مع البحث الجامعي حيث أصبحت المنشآت الصناعية تركز على ذلك وعلى ما تتطلبه من مهارات في الخريج الجامعي بحيث تكون قد لقنته الجامعة ذلك.

شكل رقم (٨) استراتيجيات التعليم



المصدر: تقرير البنك الدولي عن التعليم (٢٠٠١م)

شكل رقم (٩) إصلاح التعليم العالي (نموذج مقترح) من خلال تقرير التنمية البشرية العربية



الاستجابة للتغيرات السريعة محلياً وعالمياً

ب - الدراسات السابقة

[ب] الدراسات السابقة:

في هذا الجزء من أدبيات الدراسة تستعرض الباحثة عدد من الدراسـات الـسابقة الـتي استطاعت الحصول عليها حيث وجدت الباحثة صعوبة في إيجاد الدراسـات المباشـرة المتـصلة بدراستها، يضاف إلى ذلك التغيرات المتلاحقة السياسية والاقتصادية المؤثرة على العالم العـربي في الأربع سنوات الأخيرة والتي غيرت المفهوم عن الموارد البشرية بشكل كبير ودخول مـتغيرات عديدة أثرت عليها (عصر العولمة).

أيضاً عدم وجود الدراسات العربية القريبة من الدراسة الحالية التي تتحدث عـن المـوارد البشرية وليس القوى العاملة في الجامعة وتنميتها إلا أن هذا لا يمنع من وجود عدد من الدراسات الأجنبية والعربية المباشرة وغير المباشرة القريبة من الموضوع والتي استفادت الباحثة منها.

و فيما يلي عرض لعدد من الدراسات التي حصلت عليها الباحثة وقد قامت بتقسيمها إلى دراسات محلية (سعودية) وعربية وأجنبية .

الدراسات المحلية (السعودية) :

قام إسماعيل (١٤٠٤هـ) بدراسة عنوا ا ((دور الجامعة السعودية في مقابلة متطلبات التقنية من القوى البشرية وفاعليتها في استيعاب وتطويع التكنولوجيا)).

وهي دراسة استطلاعية لدور الجامعة السعودية في مقابلة متطلبات التقنية من القوى البشرية وقد طبقت في مستشفى الملك فهد بكلية الطب بجامعة الملك سعود في الرياض.

وقد هدفت تلك الدراسة إلى معرفة مؤشرات نمو القوى البشرية والقوى العاملة والتقديرات التوقعية لنمو العمالة الوطنية إضافة إلى فاعلية الجامعة في استيعاب التكنولوجيا الحديثة واستخدامها في عملية التعليم والإعداد للقوى البشرية .

وكانت من أهم نتائج تلك الدراسة :

- إن الزيادة المستمرة والمتوقعة في نسبة من يلتحقون بالجامعة تقتضى التوسع فيها ودعم إمكانيا ا لاستيعاب تلك الاعداد وتوزيعها على التخصصات المطلوبة لقطاعات الإنتاج والخدمات التي يزداد الطلب عليها .
- إن ارتفاع نسبة القوى العاملة التي يمكن إعدادها على مستوى الجامعة بصورة مستمرة مـن

اجمالي القوى البشرية ترجع لارتفاع نسبة الفئة العمرية من الميلاد حتى ٢٤ سنة أي تبلغ (١٤%) من اجمالي القوى البشرية .

- إن نمو الناتج المحلي في خطط التنمية نتيجة لاستخدام مستحدثات العلم والتكنولوجيا يؤكـد بدور هام حاجة الجامعة لمراجعة مناهجها وبرامجها التعليمية على مستوى التخصـصات المختلفة في ضوء مستحدثات العلم والتكنولوجيا .
- التخصصات التي تعتمد على مستحدثات العلم والتكنولوجيا تعاني من نقص خبرة شاغليها .
- تختلف الدراسة الحالية عن دراسة إسماعيل من حيث الفترة الزمنية ومن حيـث أداة البحـث المتمثلة في البيانات والإحصاءات عن مستخدمي التكنولوجيا في الجامعة ومن حيث ربطها بالتكنولوجيا والدراسة الحالية بعصر العولمة ككل من تكنولوجيا وتقنيـات واتـصالات وغيرها وأيضاً تم الدراسة الحالية بسوق العمل الدولي ودراسة إسماعيل بسوق المحليـة ، وتتفق مع الدراسة الحالية فإن محيطها هي الجامعات والتعليم العالي والبيئـة الـسعودية والأنظمة المتبعة فيها .

كما قامت كمال (١٩٩٦م) بدراسة بعنوان ((تقييم نظام معلومـات المـوارد البـشرية بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز والرئاسة العامة لتعليم البنات)).

وهي دراسة وصفية تحليلية وتم تطبيقها في جامعة الملك عبد العزيز والرئاسة العامة لتعلـيم البنات سابقاً في مدينة "جدة " حيث هدفت تلك الدراسة إلى تقييم نظام معلومات الموارد البشرية والتعرف على الجوانب الايجابية ودعمها والسلبيات ومعالجتها.

ومن أهم النتائج لتلك الدراسة :

- عدم استخدام الأساليب العلمية في التخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية .
- عدم كفاية المعلومات التي يوفرها نظم المعلومات عن الموارد البشرية .
- وعدم توفر وحدة مستقبلة لنظم المعلومات عن الموارد البشرية .

أما بالنسبة لدراسة كمال واختلافها على الدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة من طلبـة وهيئة تدريس مضافاً لها أن دراسة كمال ركزت على الموارد البشرية من حيث النظم أي كجهاز مستقل وليس كالدراسة الحالية التي اهتمت بالموارد البشرية ككل دون فصلها عن الجامعة .ايضاً

استخدمت أكثر من اداة للبحث (استبيان –مقابله- مكالمات هاتفية) . أما الاتفاق فكان في ، أ ا طبقت في الجامعة ولتقارب الزمني مع الدراسة الحالية والبيئة السعودية هي منطلقها .

قام التركستاني (١٤١٨هـ -١٩٩٨م) بدراسة بعنوان ((دور التعليم العـالي في تلبيـة احتياجات سوق العمل السعودي)).

وهي دراسة وصفيه تحليله تم تطبيقها على عدد من رجال الأعمال المـسجلين في الغرفـة التجارية بمدينة جدة وجامعة الملك عبد العزيز ومن أهم أهداف هذه الدراسة هو التعرف علـى المسئوليات التي تقع على الجامعات لموائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل السعودي واختبـار أسباب عدم قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم الجامعي ..

وكان من أهم نتائج تلك الدراسة :

- الجامعات ما تزال منعزلة عن ا تمع بمناهجها التي لا تتلائم مع طبيعة العمل الخاص.
_ عدم توفر الخبرات العملية لدى الخريجين.
- عدم إجادة الخريجين للغات أجنبية .
- الجامعات لا تدرب طلا ا وتأهلهم للعمل في القطاع الخاص لذلك فهـم يفـضلون العمـل الإداري عن الميداني .
- الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس لتطوير من ركمهم العملية .

إلى أن دراسة التركستاني تختلف مع الدراسة الحالية من حيث أهتمامها بالمحلية ، أما الدراسة الحالية فتهتم بالعالمية والتعامل مع عصر العولمة وتقانه المعلومات .

وأيضاً تختلف في العينة التي هي خليط من أكاديميين من جامعة الملك عبد العزيز ورجـال أعمال من الغرفة التجارية بجدة ، أما الدراسة الحالية معينتهـا أكاديمية بحته (طلبه + أعضاء هيئة تدريس) من جامعة أم القرى أيضاً المنهج يختلف فالدراسة الحالية منهجها وصفي مسحي ودراسة التركستاني وصفي تحليلي ، أما نواحي الاتفاق بين الدراستين يتمثل في أن محيطهما الجامعة والتعليم العالي وأيضاً مع رؤيتهما لعدم ملائمة خريجي الجامعة مع متطلبات سوق العمل الداخلي والتعامل مع التكنولوجيا المتطورة في هذا القرن ويضاف إلى ذلك أ ما ينطلقان من نفس البيئة الـسعودية وما يحيطها واستخدما نفس الأداة في البحث وهو الاستبيان .

أما دراسة البازعي (١٤١٨هـ -١٩٩٨م) فكانت بعنوان ((التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية والاتجاهات المستقبلية لأسواق العمل)).

وهي دراسة وثائقية عن التعليم الجامعي في السعودية وخريجيه يضاف لها دراسة حاله عن كلية العلوم الإدارية في جامعة الملك سعود بالرياض وهدفت تلك الدراسة إلى استعراض التطورات الاقتصادية والتقنية وانعكاساتها على سوق العمل ودور التعليم في مواجهة تلك التطورات.

وكان من أهم نتائج دراسة البازعي ما يلي :

- خريجي التعليم الجامعي متحيزين نحو التخصصات النظرية .
- يتصف هذا التحيز بالاستمرارية على الرغم من التغيرات في الاقتصاد السعودي مما يضعف الاستجابة للتطورات التقنية والعوائد منها التي تعتمد على توفر الخريج القادر على التعامل معها .
- إضافة إلى ذلك بأنه سيؤدي إلى عدم وجود زيادة في نسب الاستثمار في الاقتصاد السعودي وتحسين أساليب التنظيم للاستفادة من التحسن الذي بدأ يظهر على نوعية الموارد البشرية المحدودة .
- الاهتمام بالنظر إلى أهمية العوائد الاجتماعية من خلال تصميم سياسة تعليمية تهدف إلى الاستثمار في البشر دون ضغوط على الميزانية العامة وعلى الاستثمار فيها.

إذا نظرنا إلى دراسة البازعي والفروق بينها وبين الدراسة الحالية أن دراسة البازعي منهجها وثائقي ودراسة الحالة ، أما الدراسة الحالية فمنهجها وصفي مسحي ايضاً ، دراسة البازعي تركز بشكل اكبر على تأثير الاقتصاد واستثماراته على سوق العمل المحلي بعكس الدراسة الحالية التي تركيزها على الاقتصاد وتأثره على الموارد البشرية وايضاً تختلف في أن عينتها من كلية الإدارة ، أما الدراسة الحالية عينتها من الجامعة كل (طلبة + هيئة تدريس) .

أما في الاتفاق مع الدراسة الحالية في أن محيطها هو الجامعة وتتفق معها أيضاً أن أحد أهدف الدراسة هو معرفة تأثير النظام الدولي الجديد المتمثل في التجارة الحرة وتأثيره على الاقتصاد السعودي مضافاً لذلك تأثير الاستثمار في التعليم وتنمية رأس المال البشري والاتفاق أيضاً في عينة الدراسة من (اكاديمين وطلبة) والتقارب الزمني بينهما وأيضاً أنهما بحثا في البيئة السعودية.

كما قام القرني (١٩٩٩م) بدراسة بعنوان ((التعليم العالي في المملكة العربية السعودية : إنجازات وتحديات)).

وهي عبارة عن دراسة تاريخية وثائقية عن التعليم العالي في السعودية وتطوره وقد قدمت من خلال احتفال إمارة منطقة الرياض بمرور مائة عام على تأسيس المملكة العربية السعودية ، حيث هدفت الدراسة إلى استقراء الماضي لفهم الحاضر وتشخيصه لكي نصل إلى التنمية وإيجابياتها والحد من سلبيات عدم الاستفادة مما يسهم في إيضاح الرؤية المستقبلية للمخططين في حقل التعليم ومواجهة التحديات المناط به .

وكان من أهم نتائج تلك الدراسة :

- ضرورة استمرار عملية التحديث والتحسين لمواجهة التحديات المتعلقة بفاعلية برامج التعليم العالي ونوعيتها ومدى قدرتها على استيعاب المستجدات العلمية والتقنية المتسارعه.
- إن استخدام الحوار والنقاش العلمي في حجرات الدراسة يسهم في تحفيزهم للدراسة والمشاركة الجادة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية .. الخ وجذبهم للانتماء إلى مؤسساتهم التربوية بشكل أكبر .
- على متخذي القرارات في حقل التعليم العالي تشخيص واقع برامج التعليم بموضوعية وتحديد عوامل القوة وتعزيزها وعلاج القصور بما يتلاءم مع متطلبات التنمية الشاملة .

وإذا نظرنا إلى دراسة القرني نراها تختلف مع الدراسة الحالية أنها تهتم بمجالس التعليم العالي الاستشارية والدراسة الحالية اهتمت برؤية أعضاء الجامعة في التطوير والاستراتيجيات المطلوبة لعصر العولمة .

وأيضاً تختلف عنها في العينة التي تشمل الطلبة مع الأكاديميين بعكس دراسة القرني التي عينتها رؤساء المجالس الاستشارية لتطوير التعليم العالي إلى أنها تتفق مع الدراسة الحالية في أن محورها حول الجامعة والتعليم العالي وتطويره وأيضاً في التقارب الزمني بينهما وأنهما يبحثان في البيئة السعودية والأنظمة المحلية لها .

أما ورقة العمل التي قدمها العيسى (٢٠٠٢م) بعنوان ((آثار انضمام المملكـة العربيـة السعودية لمنظمة المياه التجارة العالمية على تنمية الموارد البشرية)).

وكانت تتمحور حول التحديات المتوقعة في حالة انضمام المملكة العربية السعودية إلى منظمة التجارة العالمية على جميع ا الات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية ويرتبط بذلك تأثيره علـى تنمية الموارد البشرية التي لم يتم بحثها بشكل واف حتى الآن .

وقد كان من النتائج التي توصلت لها الدراسة :

- تعتبر تنمية الموارد البشرية التي تنفذها المؤسسات التعليمية والتدريبية الحكومية والخاصة ستكون هي المتأثر الأكبر من انضمام السعودية إلى منظمة التجارة العالمية فلابد من اعادة النظـر في السياسات والأنظمة التي تحكم جهود التنمية الوطنية فهي في السابق لم تقم بدورها بشكل مؤثر وبانضمام السعودية للمنظمة ستجد منافسة قوية وقد تصل إلى حد تهـميش المـوارد البشرية الوطنية فعليهم الاستفادة من الوقت الحالي لترتيب السياسات التنموية والتخفيـف من الآثار السلبية والاستفادة من الايجابيات .
- يجب القيام بإجراء تقويم دقيق لمؤسسات التعليم والتدريب على اختلاف أنواعها ومـستويا ا والارتباط بقطاعات التوظيف لأن المنافسة ستكون كبيرة وقوية ومؤثرة علـى الاقتـصاد السعودي.

تختلف الدراسة الحالية مع دراسة العيسى بأ ا تركز على تنمية الموارد البشرية من خـلال التعليم العالي ، أما دراسة العيسى فهي هدفت إلى معرفة تأثير انضمام السعودية إلى منظمة التجارة العالمية على الموارد البشرية إضافة إلى أن الدراسة الحالية عينتها من الأكاديميين والطلبة.

أما دراسة العيسى فعينتها من الاقتصاديين ومن هم في المراكز والمؤسسات التربوية إلى أ ـا تتفق مع الدراسة الحالية في دور التعليم وتأثيره على الموارد البشرية في المرحلة المقبلة وتأثير النظام الدولي الجديد المتمثل في الانضمام لمنظمة التجارة العالمية على الاقتصاد السعودي وفي التقـارب الزمني بينهما وأ ما من البيئة السعودية..

وقام غبان (٢٠٠٢م) بدراسة بعنوان ((عولمة الاقتصاد والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية)).

وهي عبارة عن دراسة وصفية تاريخية وثائقية عن التعليم العالي في السعودية ومؤسساته ومدى تأثره بالاقتصاد وتغيراته ، حيث هدفت تلك الدراسة إلى الوقوف على الآثار العامة الموجبة والسالبة لعولمة الاقتصاد ، ومن ثم تحديد أوجه التطور المطلوبة لإصلاح نظام التعليم العالي في المملكة وتحديد أبرز المشكلات التي تواجهه وتحد من التعاطي الايجابي مع عولمة الاقتصاد .

ومن ابرز نتائج تلك الدراسة : -

- أن الاستثمار في راس المال البشري من خلال التعليم كماً وكيفاً يعد من المفاتيح الأساسية لتمثيل حركة العولمة وتحويلها للداخل .
- العولمة الاقتصادية لن تجني ثمارها ما لم تبلغ التنمية الشاملة حد معين من الارتقاء فهي بحاجة إلى ظروف ملائمة للاستثمار وبالذات في دول العالم الثالث لتحويل حركة قوى السوق العالمية إلى الداخل وخلق صيغة وطنية لتكيف معها والا ستهمش .
- العولمة الاقتصادية والتعليمية مليئة بالفرص والمخاطر فهي ليست شراً كلها إذا إستفيد منها وإدخال تعديلات على مستوى الفكر والسياسة لتلافي مزيد من التهميش والضعف والتبعيه للغرب.
- تختلف دراسة غبان عن الدراسة الحالية بأن منهجها وصفي وثائقي أيضاً في مجتمع الدراسة الذي يتكون من أكاديميين واقتصاديين بعكس الدراسة الحالية التي هي دراسة مسحية لأعضاء هيئة التدريس وطلبة جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، أيضاً تختلف عنها في أن هدف الدراسة الحالية يركز على دور التعليم العالي تجاه الموارد البشرية بعكس دراسة غبان التي تركز على تأثير الاقتصاد العالمي على التعليم العالي وسوق العمل، أما في التشابه بين الدراستين بأن محيطهما الجامعات وأن من أهدافهما تأثير التكنولوجيا على التعليم العالي وخريجيه وتأثير العولمة وسوق العمل العالمي على المواطن والخريج أيضاً التشابه في التقارب الزمني بينهما وأ ما طبقا على البيئة السعودية ومن خلال الأنظمة المحلية .

الدراسات العربية :

قام طه (١٩٩٠م) بدراسة بعنوان ((اثر الاستثمارات الأجنبية ونقل التكنولوجيا على التنمية الاقتصادية في مصر)).

وهي دراسة مسحية تحليلية عن الدراسات التي اهتمت بنقل التكنولوجيا في مصر وعلاقتها بعلم الاقتصاد من خلال المستوى الأكاديمي الجامعي ، حيث هدفت تلك الدراسة إلى التركيز على آليات الاستثمار الأجنبية ودورها على الاقتصاد المحلي وتقديم رؤيا متنوعة للاستثمارات الأجنبية عن طريق الاقتصاد الإسلامي .

ومن أبرز نتائج تلك الدراسة :

- ظهر أن الاستثمارات الأجنبية بصيغتها الاقتصادية الحالية أدت إلى ظهور آثار سلبية اقتصادية واجتماعية ..
- من دراسة أوضاع التبادل التجاري في مجال السلع التكنولوجية يظهر أن هناك اختلاف في هيكل الصادرات والواردات لصالح العالم الخارجي مما يدل على تدهور المستوى التكنولوجي لسلع الدولة وتأخر في قواعد الإنتاج مقارنة مع الدول المتقدمة تكنولوجياً [الصناعية].

تختلف دراسة طه عن الدراسة الحالية بأ ا تركز على دور الاستثمار الأجنبي على التكنولوجيا ، أما الدراسة الحالية تركز على تأثيره على الموارد البشرية إضافة إلى العينة في دراسة طه تعتبر من العاملين في الاقتصاد وجهاز التعليم العالي بينما الدراسة الحالية عينتها (طلبة + أعضاء هيئة التدريس) وأن محيطها الجامعة وليس مجال الشركات التجارية والهيئات الاقتصادية إضافة إلى التباعد الزمني بين الدراستين أيضا الأداة المستخدمة في الدراسة هي فقط المكتبة والملاحظات عن الدراسات التي تم بنقل التكنولوجيا ومقارنتها مع بعضها البعض أيضاً أ ا أجريت في جمهورية مصر العربية وليس البيئة المحلية ، أما في التشابه بين الدراستين فإن أحد أهدافها هو تأثير الاقتصاد العالمي والاستثمارات الأجنبية على الدول العربية وتأثيره على خريجي التعليم العالي والتطور التكنولوجي المحلي .

دراسة مكتب دول مجلس التعاون الخليجي للتربية – دولة الإمارات العربية المتحـ ـ ـدة المنعقد ما بين (٢١-٢٧ نوفمبر ١٩٩١م) عنـوان المؤتمر ((تنمية المـوارد البـشرية في ظـل المتغيرات الاقتصادية)).

حيث ناقش المؤتمر عدة قضايا وكان من أهمها:

متطلبات تنمية القطاع الخاص وتعديل الهيكل الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية مرتبط ا دور التعليم في ذلك وإعادة تدريب العمالة الفائضة الناتجة عن التعديل الاقتصادي ..

وكان من أهم المؤشرات التي توصل لها المؤتمر:-

- **نظرا للتباين في نوعية المتغيرات الاقتصادية بين الدول الخليجية والعربية فيفضل أن يكون هناك نموذجان لمداخل التنمية بما فيها تنمية الموارد البشرية .**
- **يجب أن تعطي فرصة ا كبر للنساء في المساهمة في سوق العمل .**
- **يجب أن تعطي أولوية للقضاء على الأمية لتوسع في التعليم ولسد الثغرة بين متطلبات التعلـيم العالي من ناحية ومستوى خريجي المعاهد الثانوية من ناحية أخري .**
- **اخذ روح المبادرة وإنشاء المؤسسات الصغيرة ودمجها مع التعليم الفني والمهني والتجـاري في التعليم العالي والعام بدرجات متفاوتة .**
- **في عصر تقانة المعلومات يستدعى زيادة في برامج الرياضيات والعلوم والعزوف عن التخصص الدقيق وتوسيع المعرفة لكل يستطيع الطالب والمتدرب الإلمام بأبعاد التقنية المختلفة.**

تختلف الدراسة الحالية مع بعض أهداف المؤتمر من حيث أ ا ركزت على دور التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية بشكل مباشر وكيفية الاستثمار في رأس المال البشري والتعليم لـصالح المواطن والدولة بينما المؤتمر كان تركيزه على تأثير الاقتصاد على العمالة الفائضة وتعديل الهياكل الاقتصادية إضافة إلى أن مجتمع الدراسة ليس أكاديمياً فقط وإنما خليط بينهم وبين القوى العاملـة ومؤسسات التعليم العام وأيضاً أن هناك تباعد زمني واختلاف في البيئة وأن كان محدود بحكـم أ م خليجيين ، أما التوافق كان في كيفية تنمية الموارد البشرية والاستفادة منها لمواجهة عصر تقانة المعلومات والتكنولوجيا وتأثير التغيرات الاقتصادية العالمية الجديدة في (ق ٢١) .

وقام عطوة (١٩٩١م) بدراسة بعنوان ((تنمية الموارد البشرية في قطاع المصارف الإسلامية ومدى فاعليتها في رفع كفاءة الأداء)).

وهي دراسة وثائقية مسحية تم بالمصارف الإسلامية في جمهورية مصر العربية والتي تم بتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية كبنك فيصل الإسلامي المصري حيث هدف الباحث من تلك الدراسة بتحديد أوجه القصور في الممارسة العملية لوظيفة تنمية الموارد البشرية المؤثرة على التدريب ومعرفة تأثير العوامل البيئية على جهود تنمية الموارد البشرية .

وكان من أهم نتائج الدراسة :

- إدراك العاملين في مجال الموارد البشرية لعدم استخدام الطرق العلمية في التنبؤ وتقدير الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة.
- انخفاض الدقة في تحديد الاحتياجات مستقبلاً كماً ونوعاً .

نرى أن الدراسة الحالية تختلف عن دراسة عطوة بأن عينتها العاملين في المصارف الإسلامي ومنهجها وثائقي ومسحي بعكس الدراسة الحالية التي عينتها أكاديميين ومنهجها مسحي وصفي إضافة إلى أن محيطها الجامعة ومخرجا ا ودراسة عطوة محيطها البنوك والمصارف الإسلامية والعاملين في مجال الموارد البشرية ، إضافة إلى أ ا طبقت في البيئة المصرية ولم تكن في نفس البيئة المحلية السعودية لدراسة الحالية والبعد الزمني بينهما .

أما أوجه التشابه بين الدراستين يظهر من خلال دور الموارد البشرية في تطور ا تمعات إذا كانت مدربة تدريب عالي وكيفية تنميتها والاستفادة منها لمواجهة التغيرات العالمية.

وقد كانت دراسة الغانم (١٩٩٤م) بعنوان ((دور الموارد البشرية في تنمية ا تمع القطري: دراسة ميدانية وتحليلية لإسهام القوى ا لعاملة في التنمية القطرية)) .

وقد تمت تلك الدراسة في دولة قطر على المؤسسات العاملة في ا تمع حيث كانت دف إلى تشخيص وحل مشكلات الموارد البشرية والكشف عن دور السياسات المتبعة لتأهيل الموارد البشرية ومدى ملاءمتها لمتطلبات التنمية الشاملة .

ومن أبرز نتائج تلك الدراسة :

- العنصر البشري لا يلعب الدور المطلوب منه في عملية التنمية من خلال قطاعات العمل

والإنتاج بسبب ضآلة المشاركة وانخفاض المهارة والتوزيع غير المتـوازن علـى القطاعـات الاقتصادية .



- افتقار عنصر التنسيق بين قطاعات العمل والهيئات المسئولة عن توفير العنصر البشري وإعداده وتأهيله.
- انخفاض مشاركه المرأة وعدم استغلال الموارد البشرية الكامنة بشكل عام .
- عجز المجتمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية .

إذا نظرنا إلى دراسة الغانم فإن من أهدافها تشخيص مشكلات الموارد البشرية إضافة إلى أن عينتها كانت من هم في مجال العمل ومنهجها كان تاريخي ودراسة حالة أما في الدراسـة الحاليـة فمنهجها وصفي مسحي لمن هم في مجال التعليم العالي من طلبه وأعضاء هيئة التدريس وأن مـن أهدافها التعرف على دور الجامعة في تنمية الموارد البشرية إضافة إلى أن الدراسة وإن كانت تمت في دولة خليجية ذات بيئة مقاربة للبيئة السعودية وهي قطر إلى أن بعض من الأنظمة المحليـة قـد يكون هناك اختلاف .

بينما أيضاً البعد الزمني نوعاً ما إضافة إلى الاختلاف في أداة الدراسة من حيث دراسة الغانم أدوات ملاحظات ميدانية + دراسة حالة + مقابلة . أما التشابه فكان في أنهما يركزان على تـأثير التطور الاقتصادي على المهن الجديد وعلى الموارد البشرية في التعامل معها وأيضاً أن من أهدافهما هو معرفة دور التعليم بأنواعه في محاولة لتوطين المعرفة والاستفادة منها.

كما قام الهيتي (١٩٩٨م) بدراسة بعنوان ((تنمية المـوارد البـشرية مـدخل التطـور التكنولوجي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية)).

وهي دراسة قدمها " مكتب التربية لدول مجلس التعاون الخليجي " وقد ركـزت علـى السبب في عدم الاستفادة من الموارد البشرية الخليجية من التنمية البشرية على الرغم من أقتنائهـا للجانب المادي من التكنولوجيا المتمثل في الآلات والمعدات يضاف إلى ذلك محاولة التعرف على السبب في عدم الاهتمام بالجانب المعرفي (Soft-ware) المتمثل في التعليم والتدريب والتركيـز فقط على الجانب المادي من التكنولوجيا (Hard -war).

وكان من نتائج تلك الدراسة :

- لا تزال نسبة الأمية مرتفعة في الدول الخليجية بنسبة (٣٠%) عام(١٩٩٤م) من السكان البالغين مما يؤثر سلباً على الإنتاجية في اقتصاد تلك الدول لارتباطه بمستوى التنمية الشاملة والتطور التكنولوجي .

_ لا تزال نسبة الملتحقين في التعليم الفني إلى التعليم الثانوي العام منخفضة إضافة إلى انخفاض نسبة خريجي الكليات العلمية والتطبيقية .

تختلف دراسة الهيتي عن الدراسة الحالية بأن من أهدافها مدى استفادة الموارد البشرية من التكنولوجيا والآلات المتطورة التي أصبحت تسيطر على القرن الواحد والعشرين أما بالنسبة لدراسة الحالية فالتكنولوجيا هي جزء من أهداف الدراسة التي هدفها الرئيسي تأثير العولمة بكل ما فيها على الموارد البشرية والجامعة أيضاً ، دراسة الهيتي كان منهجها وصفي وثائقي مسحي أما الدراسة الحالية منهجها وصفي مسحي لجامعة أم القرى بمكة المكرمة .أما التشابه بين الدراستين فإن عينتهما من التعليم العالي والجامعة والتقارب الزمني بين الدراستين إضافة إلى كيفية الاستفادة من الموارد البشرية في عصر العولمة ومحاولة معرفة موضع القصور لمعالجته .

أما دراسة عبد الباقي وعيسان (١٩٩٩م) بعنوان ((تسويق التعليم العالي : نموذج مقترح لتطوير التعليم العالي)) .

وقد هدفت تلك الدراسة إلى توضيح اهمية توافر نظام تسويقي فعال في مؤسسات التعليم العالي بالدول العربية وتحديد الاستراتيجية التسويقية التي يمكن اتباعها عند التخطيط لتطوير سياسات التعليم العالي العربي وقد كانت تلك الدراسة قد قدمت لمؤتمر يبحث في تطوير التعليم العالي العربي في جمهورية مصر العربية.

وكان من أبرز نتائج تلك الدراسة :

- هناك حاجة ملحة للبحث عن أساليب ومداخل جديدة تمكن الجامعة من تحقيق أهدافها ومواجهة المشكلات التي بدأت ترتبط بالتعليم الجامعي في هذا العصر إضافة إلى ذلك أن الباحثان توصلا إلى أن الأنسب للجامعات العربية هو استخدام المدخل التسويقي الاجتماعي بالتطبيق على الجامعة من خلال استراتيجيتها وسياساتها .

تختلف دراسة عبد الباقي وعيسان بأن منهجها وصفي تحليلي وأن من أهدافها هو إيجاد مـدخل تسويقي في التعليم العالي والجامعي في الدول العربية وبالذات في جمهورية مـصر العربيـة ، أمـا الدراسة الحالية فإن منهجها وصفي مسحي ومن أهدافها هو تأثير العولمة على الموارد البشرية ، أي الخريجين العاملين وغير العاملين وتأثير الاستثمارات الأجنبية والعولمة على الجامعة بمحتواها إضافة إلى اختلاف البيئة المحلية السعودية عن الدول العربية الأخرى نوعاً ما والأنظمة المعمول ا، أمـا التشابه فكان في مجال البحث المتمثل في الجامعة إضافة إلى التقارب الزمني بين الدراستين.

كما قام النجار (١٩٩٩م) بدراسة بعنوان ((دراسة التعليم الجامعي من المحلية للعالمية)).

حيث كانت هذه الدراسة قد طبقت على بعض من الجامعات العربية والمصرية و دف إلى التعرف على الفلسفة الحالية لتلك الجامعات ومن ثم توضيح أهم معالم الفلسفة العالمية لبعض مـن الجامعات العالمية الغربية لتساعد في تحول الجامعات العربية من المحلية إلى العالمية .

ومن أهم نتائج تلك الدراسة:

على الرغم من أن هناك إنجازات للجامعات العربيـة إلا أن الفرصـة لا زالـت قائمـة للتحسينات المستمرة ضماناً للبقاء والنمو والاستمرارية والتنافسية أيضاً أن الخلل بالتعليم العـام والصحة والخدمات الاجتماعية أدى إلى عدم فاعلية الجامعة . أخيراً يرى الباحث أنه لابـد مـن إعادة هندسة فلسفة الجامعات المصرية والعربية لكي تزيد من كفاءة التشغيل وتحسن من قـدر ا على التكيف والاستفادة من الفرص العالمية

أما الاختلاف بين دراسة النجار والدراسة الحالية ففي المنهج المستخدم من قبل النجار منهج تحليل المحتوى والدراسة الحالية منهجها مسحي وصفي إضافة إلى اختلاف البيئة المصرية عن البيئة السعودية .

أما التوافق فكان في أن أحد أهداف الدراسة يتحدث عن دور الجامعات في نقل طلبتها من سوق العمل المحلي إلى العالمي وتأثير عصر العولمة عليها أضاً في أن عينتها متمثله من طلبة الجامعـة وأعضاء هيئة التدريس والتقارب الزمني بين الدراستين .

وبرتبط بالدراسة السابقة– دراسة ناس وعبد الكريم (١٩٩٩م) بعنوان ((الجامعة والعولمة : الطالب الجامعي بين الإقليمية والعالمية)).

وقد طبقت هذه الدراسة على عدد من طلبة الجامعات العربية والمصرية من خلال المنـهج الوصفي المقارن والتحليلي ، حيث هدفت الدراسة إلى توضيح دور الجامعـة في تفهـم طبيعـة المتغيرات والتحديات التي يتسم ا العصر لتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لذلك إضافة إلى توضيح الرؤيا عن العولمة وتحديا ا وتمكين الشباب من معايشة هذا الواقع الجديد والتعامل معه .

ومن أبرز نتائج تلك الدراسة :

- إننا في ظاهرة الشركات المتعددة الجنسيات ولما لها من قوة اقتصادية ، تتخطـى الحـدود الوطنية فبالتالي يكون لها تأثير على التعليم وتنمية الموارد البشرية بصورة مباشـرة، أيـضاً أظهرت الدراسة أن جامعاتنا لا تستطيع مواجهة هذا العصر إلا بتدويلها الذي يـأتي عـن طريق الإنتاج مع الشركات العابرة .
- أن المخرجات من الجامعة لا تتفق مع عصر العولمة عن طريق التخصص علـى المـستوى الدولي وتغير في المناهج وتطوير الثقافة والمعتقدات والأفكار.
- الاهتمام بالتعليم المستمر – مدى الحياة – والتشجيع له .
- إعادة الهيكلة في التعليم الأساسي والزاميته والاهتمام بالمتفوقين علـى المراحـل الجامعيـة والدراسات العليا ومنحهم المساعدة في التفوق وتذليل الصعوبات التي تواجههم .
- عدم وجود ربط بين الجامعات في الدولة الواحدة وتبادل المعلومات والخبرات حتى يـبين الجامعات العربية والافتقار إلى المعرفة التكنولوجية والأبحاث والابتكارات الجديدة وتبـادل الأفكار والدروس بين الجامعات ..

الاختلاف في دراسة ناس وعبد الكريم بأن مناهجها وصفي مقارن وتحليلـي إضـافة إلى الاختلاف في البيئة المصرية عن السعودية والأنظمة التي في الجامعتين المصرية والـسعودية أيـضاً الأداة المستخدمة وهي الملاحظة ، يعكس الدراسة الحالية التي الأداه المستخدمة فيها هي الاستبيان فقط ، أما التشابه فكان في أن كلا الدراستين يركز على تأثير العولمة على الجامعة وكيفية مواجهتها لذلك من خلال تحويل برامجها المحلية والاقليمية إلى العالمية أيضاً أن عينتهما من الطلبـة وأخـيراً التقارب الزمني بين الدراستين.

وكانت دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) بعنوان ((اتجاهات تطوير التعليم العالي في ظل العولمة)) .

وهي دراسة من قبل مجلس التعاون الخليجي وكان محيطها الجامعات الخليجية حيث ركزت على وضع التعليم العالي من حيث هو أحد العناصر الثقافية الهامة في المجتمع ولا يمكن أن يكون بمعزل عن المتغيرات المتلاحقة والسريعة مما يحتم أخذ دور تجاه العولمة ،كما هدفت الدراسة لتوضيح مكونات وعناصر العولمة وتأثيرها على المجتمعات إضافة إلى تنوع وتطور مؤسسات التعليم العالي في ظل الاتجاهات العالمية.

وقد توصلت تلك الدراسة إلى النتائج التالية :

- على الجامعات الخليجية والعربية الخروج من التقوقع على الذات والعزلة عن الآخرين بالانفتاح على الجامعات والمعاهد العليا العالمية حيث التعليم ينتقل تدريجياً من التدويل إلى العولمة التعليمية وتبادل الأساتذة والخبرات العالمية .
- إعادة النظر في مؤسسات التعليم العالي والاستفادة من تنوع مؤسساته (الجامعة الافتراضية – التعليم عن بعد ..) خاصة في الدول التي تعاني من كثافة سكانية وقلة في الموارد المخصصة للتعليم العالي .
- قلة الاهتمام بالبحث العلمي نتيجة القيود الإدارية التي تقلل وتكبل الاهتمام بها وقلة الإمكانيات البشرية والمادية لتسهيل إنجاز تلك الأبحاث.
- إضافة إلى عدم وجود برامج لإعادة وتأهيل الخريجين وهيئة التدريس في الجامعات بما يتناسب مع المستجدات في سوق العمل .

وأخيراً قلة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات وتنوعها .

أما بالنسبة لدراسة بوفحوص فإن أوجه الاختلاف محدودة من خلال المنهج المستخدم وهو الوصفي والوثائقي المكتبي إضافة إلى عينتها ليس مقتصرة على الجامعات السعودية وانما الخليجية

أما في نواحي التشابه فكان كلا الدارستين من أهدافه توضيح مكونات العولمة وعناصرها وتأثيرها على الجامعات والتعليم العالي إضافة إلى البحث عن الطرق المناسبة لتطوير الموارد للموارد البشرية في الجامعات وتحويلها من الإقليمية إلى العالمية وتنويع مؤسسات التعليم العالي (عن بعد – مدى الحياة ..) إضافة إلى أن محيط الدراستين وعينتهما من الجامعة والتقارب الزمني بينهما .

الدراسات الأجنبية :

قام كل من راسين (Rascine) وسكنسون (Wisconsin)(١٩٨٠م) بورقـة عمـل بعنوان ((نحو تعليم ذي منظور عولمي : تقرير من التجمع القومي للغات الأجنبيـة والدراسـات الدولية)).

حيث قدمت هذه الورقة إلى المؤتمر العام نحو التعليم العالمي في الولايات المتحدة الأمريكيـة بواشنطن.

وقد خلصت تلك الورقة إلى النتائج التالية :

- إتقان اللغة الأجنبية الثانية يجب أن ينتشر في مجتمع طلاب التعليم العالي .
- التأكيد على أهمية المحركات والاتصالات بين المؤسسات الأكاديمية والمستويات الأخرى مـن التعليم والحكومة وعامة الشعب.
- أن تطوير الوعي الدولي وإجادة اللغة أو اللغات الأجنبية ينظر إليها على أ ا محصلة لجهد يبذل من أجل إدخال قواعد العولمة في التعليم ككل وليس كشئ إضافي.

تختلف الدراسة الحالية مع راسين وويسكنسون بأن منهجها وصفي ومقارن أيضا هدفها هو معرفة تأثير اللغات الأجنبية على الدراسة بعكس الدراسة الحالية التي تعتبر اللغات الأجنبية جـزء من مواجهه عصر العولمة إضافة إلى البعد الزمني والبيئة الأمريكية التي تختلف عن البيئة الإسلامية العربية في السعودية ، أما التوافق فكان في عينة الدراسة التي تشمل الأكاديميين وطلبة التعليم العالي إضافة إلى أن من نتائجها يتوافق مع ما دف وتركز عليه الدراسة في الاتصال بـين المؤسـسات الأكاديمية وعامة الشعب. أيضاً يتفقا في أهمية معرفة العولمة من خلال التعليم حتى لا تصبح غريبة أو مضافة .

كما قام كاير سـتيد (Kierstead) وباومـان (Bowman) (١٩٨٤م) بدراسـ ـ ـة بعنـ ـوان ((التعليم العالي في أمريكا : جوانب الفشل ونظرة مستقبلية)).

وقد بحثت الدراسة في مدى النجاح الذي حققته دراسات العولمة والاستشراقات المستقبلية منها في التعليم الأمريكي .

ومن أهم نتائج الدراسة :

- **استخدام شبكات التلفزيون والكمبيوتر لنقل المعلومات للطلاب.**
- **المعلمون والأساتذة يقومون بالخدمة كعملاء** تغير **من خلال** تقديم **تسهيلات موعات حـل المشاكل والأجهزة الإعلام .**
- **التطور أن يكون هناك استبدال المراكز التعليمية للمدارس** إلى **مراكز أولية منذ الولادة** إلى **سن (٨) ومراكز للمجتمع بديلة عن المدارس الثانوية والقومية واستبدال الكلية والجامعـة** إلى **مراكز** تحليل **المشاكل على مستوى ا تمع القومي والعولمي**

تختلف **دراسة كايرستيد وباومان فإن منهجها مسحي مقارن إضافة إلى أ ا طبقت** في **بيئـة غربية أمريكية** تختلف **عن بيئة الدراسة الحالية إضافة إلى البعد الزمني** بين **الدراستين.**

أما التشابه بينها وبين الدراسة الحالية بأن عينتها ومجتمعها هو التعليم العالي إضـافة إلى أن احد أهدافها هو معرفة مدى الاستفادة من الدراسات عن العولمة للمستقبل .

أما دراسة جرونجز (Groennigs) **(١٩٧٨م) بعنوان ((تأثير العولمة الاقتصادية على التعليم العالي مشروع** محلي **خاص باقتصاد العولمة والتعليم العالي** في **نيو انجلاند)).**

حيث هدفت الدراسة إلى البحث في **أسباب وظواهر التغير** تجـاه **التـدويل** في **كليـات وجامعات نيو انجلاندج الأمريكية والمدى الذي يرتبط عنده التغير بما هو آت من اقتصاد العولمة .**

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

- **أصبح التدويل أحد أهم التطورات القوية والمستقبلية** في **تاريخ التعليم الأمريكي حيث** تحث **عليه أن يصبح** في **أكثر الجامعات الأمريكية، كما** في **ولاية نيوانجلاند .**
- **أما** في **الاختلاف** في **هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم فهو المنهج الوصفي إضافة إلى البعد الزمني** بين **الدراستين والبيئة الغربية الأمريكية** التي تختلف **عن البيئة المحلية السعودية، أما التشابه فكان** في **تأثير العولمة على التعليم العالي والاقتصاد إضافة إلى أن مجتمعها هو الجامعة والأكاديميين والطلبة.**

وقدم جريجوري (Gregory) وفيلد (feld) وستيفن (Stephen) (١٩٨٨م) دراسة بعنوان <u>((اللغات الأجنبية ومنهج إدارة الأعمال كيف يفكر الطلاب)).</u>

حيث تمت هذه الدراسة في أمريكا وقد ركزت الدراسة على معرفة ما قامت به مدارس وجامعات إدارة الأعمال بالتحرك تجاه تدويل مناهجها وجعل دراسة اللغة الأجنبية عملاً منهجياً مقرراً بصفة إضافية لطلاب الإدارة.

ومن أهم نتائج الدراسة :

- **تمت مناقشة انعكاسات والتأثير على تسويق اختبارات دراسة اللغة الأجنبية بالنسبة لطلاب وتجارة وإدارة الأعمال والتعرف على إدراكات الكفاءة في اللغة الثانية وعلاقتها بالنجاح في المستقبل الوظيفي .**
- **مناقشة العوامل المؤثرة على القدرات الخاصة بأخذ أو عدم اخذ دورات اللغة الأجنبية وتأثيرها على المستقبل الوظيفي .**

نرى أن دراسة جريجوري وفيلد وستيفن تختلف مع الدراسة الحالية في أن أحد من أهدافها هو معرفة تأثير اللغة الأجنبية على العولمة وعلى التعليم العالي أيضاً إلى البعد الزمني بين الدراستين وإلى عينة الدراسة المتمثلة في خريجي كلية إدارة الأعمال القدامى نسبياً وإلى اختلاف البيئة التي نفذت فيها الدراسة وهي البيئة الأمريكية ، أما التشابه بين الدراستين كان في استخدام نفس المنهج الوصفي المسحي واستخدام نفس الأداة المستخدمة في البحث الحالي وهي الاستبانة ومجتمع الدراسة هو خريجي وبعض منهم هم في الجامعة من طلبة إدارة الأعمال وأساتذ ا أي من السلك التعليمي

قدم جراتون (Gratton) (١٩٨٩م) ورقة عمل بعنوان <u>((القواعد الجديدة لاستراتيجية الموارد ا لبشرية)).</u> وقد قدمت في جامعة ميتشجن.

وخلصت الدراسة إلى : -

- **أن السباق الآن يتمركز على وضع رأس المال البشري في مركز المميزات التنافسية القادرة على الاستمرارية .**
- **إن ترتيب وتنظيم العمليات البشرية يفرض متطلبات معينه على استراتيجية الموارد البشرية من قوانين وقدرات ومهارات لهم.**

- لابد أن يكون هناك روابط بين السلوك الفردي وأهداف الدولة (المنظمة – الجامعـة ...) فيما يختص بالعمليات والمعالجات البشرية .

تختلف دراسة جراتون عن الدراسة الحالية في منهجها الوصفي المكـتبي أو الوثـائقي إلى الاختلاف بين البيئة الأمريكية والسعودية والأنظمة المتبعة في الجامعات أيضاً أ ا ـتم بـالموارد البشرية من حيث هي في العمل أي ليس محيطها الجامعة، إضافة إلى الفترة الزمنية المتباعـدة بـين الدراستين. أما التشابه بين الدراستين في أ ما تتحدثا عن الموارد البشرية وتنميتها وتأثير القـرن الـ ٢١ عليها وهذا من أهداف الدراسة الحالية أيضاً عن الاستراتيجيات التي يجب إتباعها لمواجهة هذا العصر من الموارد البشرية والاستثمار فيها .

كما قدم جراسماك (Grassmuck) (١٩٩٠م) ورقة عمل بعنوان ((بعض الجامعات البحثية تتوقع تغيرات شامله تتراوح من الإدارة وتولى المناصب أو تثبيت المدارس بعد فترة من الاختبار إلى طرق التدريس)).

حيث قدمت في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وكان من نتائجها:

- ينادي رؤساء الجامعات بنموذج جديد يجب تطويره من أجل تحريك المعاهد لتلحـق بركـب القرن الحادي والعشرين.
- تحسين التعليم في مرحلة ما قبل التخرج.
- إعادة هيكلة المؤسسات الأكاديمية والإدارية لكي تتلاءم مع القيود والتحديات المالية.
- عولمة البرامج المقدمة في الجامعات والمعاهد.
- تحقيق التوازن بين البحث والتعليم .

الدراسة الحالية تختلف عن دراسة جراسماك بأن مجتمع دراستها هم من في السلك الإداري الأكاديمي والهياكل الجامعية والتعليم العام إضافة إلى أ ا تركز على ما بعد التخرج وتحسين التعلم والتعليم لدى خريجي الجامعات والمعاهد أيضا البيئة الأمريكية والكندية وأنظمتها تختلف عن البيئة الإسلامية العربية السعودية إضافة إلى البعد الزمني بين الدراستين.

أما التشابه بين الدراستين من حيث أن محيطها هو التعليم العالي والجامعات إضافة إلى أن من أهداف الدراسة هو كيفية التعامل مع العولمة في الجامعات والمعاهد العليا من خلال البرامج الجامعية

أيضاً إلى أن أحد الاستراتيجيات في تطوير التعليم العالي هو البحث العلمي والاهتمام بـه وهـذا يتشابه مع الدراسة الحالية التي تعتبره من الاستراتيجيات ذات الأولوية في الاهتمام ا.

وقام "باريت ، وآخرون (Barrett, and otheres) (١٩٩٠م) بدراسة بعنوان ((دروس للمديرين : المشاكل المعقدة للموارد البشرية في انجلترا)).

- ووضحت الدراسة التي قدمت في جامعة مينسوتا الأمريكية عن مشاكل الموارد البشرية في انجلترا أن دول ا تمع الأوربي تمثل تنفيذ للوحدة السياسية والاقتصادية وجزء من الاتجاه نحـو عولمة الحياة الاقتصادية للعالم يؤدي ذلك إلى فحص واختبار لقضايا الموارد البشرية مـن أجـل التنافس على السوق العالمي . نظراً لقلة وندرة القوة العاملة ذات المهارة والمعرفة فإن الاسـتثمار المستمر في التطوير والتدريب يلعب دوراً في نجاح الأعمال التجارية عبر القارة والسوق العالمية.

ومن نتائج تلك الدراسة:-

١- المستويات الوسطى والدنيا من التربية والتعليم غير ممثلة تمثيلاً جيداً في ا تمع .

٢- ٦٠% من الطلاب يغادرون المدارس عند عمر -١٦ عاماً وذلك عندما يصبح الحضور في المدارس غير إجباري .

٣- هناك بعض ا الات الصناعية في المملكة المتحدة مبنية على مستوى مهارة ضئيل لأن مستوى متوسط مستوى المهارة للعمال منخفض .

٤- النساء سوف يكن هم القوى العاملة الجديدة .

٥- ظهرت نتيجة مثيرة للاهتمام من خلال التغيرات الاقتصادية العالمية حيـث كلمـا قامـت المنظمات بالجذب والحفاظ على تطوير العاملين والموظفين المدربين كلما ازداد ما يمكن عمله من قبلهم لزيادة إنتاج البضائع والخدمات التي سوف تكون محل طلب في الاقتصاد العالمي .

٦- تغير القوة العاملة شئ واقع وحقيقي .

نرى أن الدراسة الحالية تتشابه مع دراسة باريت وآخرون في استخدامها للمنهج الوصـفي المسحي إضافة إلى أن العينة مأخوذة من مجال التعليم سواء العام والعالي أيضا أن مـن أهـداف الدراسة دور الإدارات العليا في التعليم لتطوير برامج الموارد البشرية وكيفية التعامل معها بعـد التخرج وفي مجال العمل.

أما الاختلاف فكان في أن الدراسة ركزت على الموارد البشرية فيما بين التخرج بشكل أكبر ولم تعطي التعليم العالي الأهمية الأولى في ذلك بحكم أنهم مخرجاته إضافة إلى أنها لم تركز على التغيرات الحاصلة في زمن العولمة وكان تركيزها على العمالة المعتمدة على الآلات وأهملت مجالات العولمة الأخرى من اتصالات .. وغيرها أيضاً اختلاف البيئة الإنجليزية عن البيئة السعودية والتعليم العالي ومجال العمل مختلف في البيئتين والبعد الزمني المتباعد تقريباً بين الدراستين .

كما قدم جونز (Jones) (١٩٩٧م) ورقة عمل بعنوان ((مدريد الالتحاق بالمدارس متعددة الجنسيات)) في عاصمة أسبانيا مدريد.

أوضحت ما يلي: عن اهتمام الأسبان بالتعليم الدولي (تعدد الثقافات – التعليم مزدوج اللغات).

١- أصبحت أسبانيا متكاملة باطراد مع باقي أوربا والعالم.

٢- أصبح الأباء مهتمين وشغوفين أكثر من أي وقت مضى بالتأكد من أن أبنائهم سوف يجدون أماكن لهم على الساحة في هذا المستقبل المتعدد الثقافات والقوميات واللغات.

٣- يرى الأباء والمعلمين من أن الانغماس الكامل في مجتمع يتحدث لغة أخرى [كالإنجليزية] مفيد لتفهمها وإجادتها لذلك يحرصون على إرسال أبنائهم لمدارس وكليات عالمية حيث تدرس جميع المواد باللغة الأخرى [الإنجليزية- الفرنسية....].

٤- اهتمام التربويين والدولة بذلك أدى إلى إنشاء الكلية الأسبانية العالمية الدولية في مدريد – عام ١٩٨٣م -.

يظهر من دراسة جونز أنها تختلف مع الدراسة الحالية من حيث من حيث منهجها الوصفي وأن جزء من عينتها من التعليم العام ومن أهدافها هو جعل تعلم اللغات هو من التعليم العام ايضاً أن الأداة المستخدمة في ورقة العمل كانت المقابلة والبيانات والإحصاءات إضافة إلى البيئة الأسبانية المختلفة عن البيئة السعودية، أما في التشابه فكان في أن جزء من العينة من التعليم العالي وأن محيطها في السلك التعليمي، كما أن من أهداف دراسة جونز يتفق مع عدد من إستراتيجيات الدراسة الحالية في تعلم اللغات الأجنبية والاهتمام والتعامل مع الثقافات الأخرى وجعل الجامعة مكان لشرح وفهم وتدريس الثقافات الأخرى والقوميات المختلفة ايضاً القرب الزمني من الدراستين.

وقام جون (John) و آليك (Alic) (١٩٩٧م) بدراسة بعنوان ((المعرفة، المهارة، والتعليم في الاقتصاد العولمي الجديد)). حيث كانت دراسة مسحية وصفية في بعض من شركات المتعددة الجنسيات في أمريكا.

وقد اهتمت الدراسة بالعولمة، ورأس المال البشري، وصناعة الخدمات، والشركات المتعددة الجنسيات، وصناعة المعلومات.

وكان من نتائجها:

١- أن طبيعة الاقتصاديات فيما بعد الأجواء الصناعية والتي هي اقتصاديات مبنية على الخدمات حيث يكون لرأس المال البشري أهمية خاصة في الاقتصاد العولمي الجديد.

٢- يلاحظ أن الفوارق الحادة بين الخدمات والبضائع أصبحت يصعب تصورها أو رسم حدودها وذلك كما هو ممثل وموضح بواسطة برامج الكمبيوتر التي ربما لتجسيد الأنقى للصناعة المبنية على المعرفة والتي يمثل فيها رأس المال البشري والمنظمات معظم القيمة المضافة تقريباً.

٣- أيضاً أضافت الدراسة أن رأس المال غير الملموس وغير المدرك من الممكن أن يأتي من خلال المعاني المرتبطة بالمعرفة، والمهارة والمكونات الأخرى لرأس المال وقد أظهرت وأكدت على كيفية المعرفة ودروس الخبرة. والاهتمام بالانعكاسات والتأثيرات المرتبطة بالتعليم العالي.

تختلف دراسة جون واليك مع الدراسة الحالية في أن جزء من عينتها ليس أكاديمي وإنما هي من الموظفين والعمال في الشركات المتعددة الجنسيات إضافة إلى إن أهدافها لا يهتم بالدور الذي تقوم به الجامعات في راس المال البشري ومدى تأثير العولمة عليه إضافة إلى اختلاف البيئة الأمريكية عن البيئة السعودية .

أما التشابه فكان أن من أهداف الدراسة هو معرفة تأثير العولمة على التعليم والاقتصاد أيضاً تتشابه في أن الدراستين يتحدثان عن دور المعرفة والمهارة في تنمية راس المال البشري وتعامله مع العولمة . أيضا في أن منهجها وصفي مسحي والقرب الزمني بين الدراستين النسبي.

كما قام نيفيل (Nevile) و ساندرس (Saunders) (١٩٩٨م) بدراسة بعنوان ((العولمة وعوائد التعليم في أستراليا)).

حيث هدفت الدراسة إلى : إن واحد من الألغاز الصغرى في منطقة العولمة هي إن الباحثين حتى يومنا الحالي لم يجدوا دليلاً على إزدياد العائد من التعليم في استراليا.

وأيضاً يحاولا أن يتعرفا هل المجتمع والتكتل يهمل الخبرة الخاصة للوظيفة في القطاع العام في استراليا حيث له تأثير على عائد التعليم.

إضافة إلى أنه سيبحث في التناقض الطفيف والفجوة بين الدخل الخاص بأولئك ذوي وعديمي الدرجات الجامعية في القطاع العام بينما توجد زيادة كبيرة في القطاع الخاص وتناقض بينهما. حيث طبقت هذه الدراسة في استراليا باستخدام المنهج المسحي والتاريخي والوثائقي .

وكان من أهم نتائج تلك الدراسة :

١- إن النظرية التي تقول إن العولمة سوف تسبب ارتفاعاً سريعاً في الأرباح النسبية للأفراد الحاصلين على تعليم عالي قد تم تأكيدها بواسطة مقارنة بين أرباح القطاع الخاص في استراليا ما بين عام ١٩٨١م- ١٩٨٢م و في عام ١٩٨٩م- ١٩٩٠ م).

٢- لوحظ أنه كان هناك تغير طفيف في الأرباح الحقيقية للعاملين الحاصلين على مستوى تعليمي أقل وارتفاع جوهري في الأرباح الحقيقية لخريجي الجامعات.

٣- إن اللغز المحير في تلك النتائج إن العولمة لم تتسبب في زيادة عائد التعليم الاسترالي وينظر لذلك على أنه نتيجة للتكتل أو الاندماج فيما بين القطاعين.

٤- إلى أنه يجب الانتباه إلى نقطة مهمة وهي الاستكمال الناجح للدراسات الجامعية ينتج عنه زيادة ملحوظة في الدخل في كل من القطاعين العام والخاص ، حيث ظهرت زيادة الدخل في القطاع العام بنسبة ٤٠% والقطاع الخاص زيادة بحوالي ٥٥%.

٥- أيضاً أظهرت الدراسة أنه لا يجب على الفرد أن يكون متخصصاً في الاقتصاد لكي يصل إلى الاستنتاج بأن التعليم الجامعي يزيد بصفة جوهرية من إنتاجية الفرد وربما يكون له مظاهر خارجية أو موضوعية تضيف إلى الرفاهية القومية (الوطنية).

إذا نظرنا إلى الدارسة الحالية ودراسة نيفيل وساندرس نرى أن هناك أوجه للاختلاف متمثل في أن جزء من المناهج المستخدمة هو منهج تاريخي وثائقي والأداة المستخدمة في الدراسة من ملاحظة وبيانات وتسجيلات لمسوح لتوزيع الدخل إضافة إلى العينة المستخدمة من العاملين في القطاع الخاص والعام لدوام كامل أو وقتي أو العمالة المستأجرة من دول أخرى بخلاف الدراسة الحالية التي مجتمعها هو الجامعة إضافة إلى أن الدراسة كانت في البيئة الاسترالية التي تختلف بأنظمتها المحلية عن البيئة السعودية .

أما أوجه التشابه به فكانت في أن أحد أهدافها يحاول التعرف على تأثير الجامعة على خريجيها في العمل الحكومي والخاص وأن هل للعولمة تأثير على التعليم وازدياد المدخول المادي لمـن لهـم مؤهلات عليا أيضا أن جزء من المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج المسحي .

أما دراسة هايز (Hayes) (١٩٩٨م) فكانت في الولايات المتحدة الأمريكيـة بعنـوان ((التعلم في حجرات الدراسة العالمية)).

وقد خلصت إلى النتائج التالية :-

١- الدراسة الأجنبية سواء كانت من أجل الشهادة أو درجة لم تعد مجرد شكل مظهري مبهج له أثره الفكري والمالي.

٢- الاقتصاد العولمي أصبح أكثر منافسة وأصبحت الشركات الأمريكية متعـددة الجنـسيات والشركات الدولية ترغب في موظفين ذو خبرة دولية.

٣- ويظهر أهمية ذلك في أن قسم التربية في الولايات المتحدة ومجلس التبادل التعليمي التربوي الدولي يقومون بإمداد الجامعات بمعلومات عن الدراسة والاستذكار في الخارج.

نرى أن الدراسة السابقة تختلف مع الدراسة الحالية أن عينتها ليس فقط من هم في الجامعـة وإنما الخريجيين والعاملين في الشركات المتعددة الجنسيات إضافة إلى اختلاف البيئة بين الدراستين وأ ا ركزت في تأثير العولمة على تعلم اللغة الأجنبية بعكس الدراسة الحالية التي كانـت اللغـة الأجنبية هي عنصر من العناصر الأخرى لدخول إلى عصر العولمة.

أما التشابه فكان في أن جزء من عينتها من هم في الجامعة وفي السلك التعليمي إضافة إلى أ ا دف لمعرفة تأثير الاقتصاد الجديد المعلوم في القرن (٢١) على الخريجين والـشركات المتعـددة الجنسيات وأ ا تتفق في أحدى أهدافها مع إحدى استراتيجية الدراسة الحالية في التبادل في الدراسة والاستذكار مع الخارج والتقارب الزمني النسبي بينهما.

كما قدم جوزي (Jose) (١٩٩٩م) بحث بعنوان ((المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة من مديري الموارد البشرية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين: دراسة حالة ف ويلا)). مـن خلال دراسة استكشافية وصفيه من قبل جامعة سارسوتا بف ويلا .

ركز على رأى الأكاديميين والمديرين والطلاب حول المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة في الموارد البشرية في ف ويلا لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.

وكان من أهم نتائج البحث: -

١- أن المهارات التي تعتبر مهمة لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين في الموارد البشرية:

أ- المهارات الشخصية تشمل العمل في فريق، الدافعية للإنجاز والقيم.

ب- المهارات التوجيهيه Directive مثل التصور والقيادة والروح المؤسساتية والقدرة على الانتماء الاستراتيجي.

٢- أن المعارف المهمة لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين هي علم النفس والإحصاء والاقتصاد الكلي والجزئي ونظم العمل وتحويل والتجارة العالمية.

في دراسة جوزي المنهج المستخدم فيها هو الاستكشافي الوصفي أو المسحي الوصفي إضافة إلى أن مجتمع الدراسة طلبة وأعضاء هيئة تدريس من الجامعة واستخدمت الدراسة أداة البحـث وهي الاستبانة لجمع المعلومات أيضاً من أهداف الدراسة هو معرفة المهارات والقدرات المطلوبة في الموارد البشرية لمواجهة القرن الواحد والعشرين والتقارب الزمني بينهما من خلال ما سبق نـرى التشابه بينها وبين الدراسة الحالية .

أما الاختلاف فكان في البيئة التي أجريت الدراسة فيها وهي البيئة الف ويلية إضافة إلى أنه لم يكن محيطها كاملاً هو التعليم العالي وإنما في مجال العمل وبعض الأقسام من التعليم العالي والعينـة كانت تشتمل أيضاً على بعض من مديري الموارد البشرية في مجال العمل .

وقام مايرز(MYERS) و ايفون (YVONNE) (١٩٩٩م) ببحث بعنـوان ((مهـارات القدرة على التوظيف المطلوبة للقوه العاملة في جامايكا في القرن الواحد والعشرين: تضمينات من أجل التربية والتدريب [القرن الحادي والعشرين]، التطور الاقتصادي)). وقد طبقت الدراسة في منطقة كنبستون العاصمة بجامايكا بواسطة المنهج المسحي لموظفي الشركات الجامايكية.

الغرض من البحث:- هو توسيع قاعدة المعرفة الخاصة بالعلاقة بين التربية والتدريب والعمل لتطوير الاقتصادي في (جامايكا).

والمساهمة لفهم أفضل للنظرية المتعلقة بتوقعات أصحاب العمل من حيث الاستخدام الأفضل للموظفين والعمال من الإعداد ليكونوا قوه في القرن الحادي والعشرين.

كان من أهم نتائج البحث:-

١- أظهر هذا البحث أن مهارات القدرة على التوظيف بما يتضمنه من الفكر الأكاديمي والاتصال والتفكير العميق الحاسم وحل المشاكل والإدارة الشخصية يضاف إلى ذلك العمل الجماعي كفريق والموارد والمعلومات والمهارات التكنولوجية جميعها أشياء ضرورية وبصفة مطلقه من أجل التوظيف في مجال القوه العاملة في الحاضر والمستقبل.

٢- أن البحث يكشف ثغره أكيدة موجودة بين توقعات أصحاب العمل الذين يقومون بتوظيف وبين وإدراكهم للتفكير الحاسم العميق وحل المشاكل والعمل الجماعي كفريق والمعلومات ومهارات الاتصال.

٣- احتياج معاهد التربية والتدريب إلى دمج مهارات القدرة على التوظيف في المناهج التي تعطى للطلاب ومن ثم كموظفين وعاملين في القرن الحادي والعشرين فهم يحتاجون إلى مهارات متعددة.

٤- يجب إشراك المدرسين والقائمين على التربية وأصحاب العمل والطلاب في تحديد محتويات المناهج في المعاهد التي تقوم بإعداد الأفراد للعمل.

إذا نظرنا إلى دراسة مايرز وايفون نرى أ ا تختلف عن الدراسة الحالية من حيـث مجتمـع الدراسة الذي هو عبارة عن الموظفين العاملين في الشركات الجامايكية إضافة إلى البيئة المختلفة عن البيئة السعودية وأنظمتها.

أما في التشابه بين الدراستين الحالية ودراسة مايرز وايفون في المنهج المستخدم وهو المسحي واستخدام الاستبيانات كأداة للبحث ايضاً أن من أهداف دراسة مايرز وايفون هو معرفة ما يريده أصحاب العمل من الخريجين والموظفين ومن الجهات التربوية والتدريبية للعمل معهـم ولمواجهـة تطورات القرن الواحد والعشرين وهي من استراتيجيات الدراسة الحالية .

بحث الينجبو (ELLINGBOE) (١٩٩٩م) فكان بعنوان ((تدويل كلية الفنون التطبيقية الخاصة لجعلها دولية [دراسة مقارنة لحالات خمس كليات من حيث المكونات ، والاستراتيجيات والتوصيات] التعليم الخاص ، العولمة ، القيادة ، التحليل المنظماتي)). الذي طبق على عدد مـن كليات الوسط الغربي من الـولايات المتحدة الأمريكية وعمل مقارنة بينهم في عملية التـدوير للكلية وطلا ا.

حيث هدف البحث إلى :- إلقاء الضوء على الاتجاه الذي تسلكه عملية التدويل الخاصة بخمس كليات للفنون العقلية غير التقنية أو الحرفية وهي كليات خاصة تمـنح مـؤهلاً يـسمح بالعضوية في الاتحاد الرأسمالي للشركات فدراسة تلك الحالة تستكشف علمية التدويل ومكونا ـا وعناصرها بواسطة الكلية والمساهمين المؤثرين في مضاربات البورصة لأجل توضحيها وشـرحها لطلاب وأعضاء الكلية.

وكان من نتائج البحث ما يلي:

١- التماثل والتشابه في الأسباب والنتائج ومشاركة الكلية في الأنشطة الدولية.

٢- التشابه في دراسة الطالب ومشاركته في الدراسة عن بعد أو من خارج حدود البلاد.

٣- اختلاف وتميز وفروق في المنهج وفي إعداد الطلاب الدوليين.

٤- يضاف إلى ذلك الاختلاف في الجهود التخطيطية والاستراتيجية في وضع وضبط الأهـداف وتخصيص الموارد.

٥- إن نماذج التعهد الخاصة بالقيادة ومداخل المنظمات تجاه تدويل المعاهد التعليمية تختلف وتتنوع بشكل واضح.

نرى أن الدراسة السابقة تختلف عن الدراسة الحالية في المنهج المستخدم وهو المقـارن والوثائقي الذي يوضح الفرق بين الكليات في عملية التدويل إضافة إلى الاختلاف في الأداة المستخدمة في البحث من مقابلات وتقارير ومعلومات بصرية وسمعية عن الكليات.

أيضاً أن مجتمع الدراسة على الرغم من أن محيطه الجامعـة إلى أن العينـة متمثلـه في وحدات شئون الطلاب وعمداء الكليات ومديري المعاهد التعليمية الدولية والاختلاف أيضاً في ا تمع والبيئة الأمريكية التي أجريت الدراسة فيها عن البيئة السعودية المحليـة للدراسـة الحالية .

أما التشابه بين الدراستين فيظهر في:إن الدراستين طبقتا في ا ال التعليم العـالي وأن جزء من مجتمع الدراسة وعينتهما من الأكاديميين وأعضاء هيئة التـدريس وايـضاً أن مـن أهدافهما هو معرفة تأثير تدويل التعليم وعولمته ومدى التغير الحاصل فيه لمواكبة التطـورات الجديدة إضافة إلى القرب الزمني بين الدراستين .

كما قام ميرفي (Murphy) (١٩٩٩م) بدراسة بعنوان ((القدرة والمعرفة في مجال التربية والتعليم : استكشاف دقيق للتعليم المستمر مدى الحياة ،التغير العالمي، تعليم الكبار ، الحركة الإنسانية أو الفلسفة الإنسانية)).حيث طبقت في جامعة نورث ايلي الأمريكية من خلال وصف عن دراسة التعليم المستمر.

وهدف البحث :- إلى استكشاف الدور الاجتماعي للتعليم مدى الحياة -التعليم المستمر– خاصة في الغرب لما له من أهمية وتصور تربوي تعليمي وهو مفضل لديهم.

- **يعتبر ممارسة لما تقوم به حكومات الدول والمنظمات الدولية لمواكبة التغير السريع.**
- **وأيضاً تبحث هذه الدراسة في الافتراضات الشائعة حول التغير العالمي والمستخدمة لتبرير السياسات الخاصة بالتعليم المستمر لمدى الحياة.**

ومن أهم نتائج البحث ما يلي :

١- إن الوضع اللا اجتماعي واللا تاريخي للحركة أو الفلسفة الإنسانية يسلب من المتعلمين الفرصة للبحث والفحص في مجال العلاقات الخاصة بعلاقات القدرة والنفوذ في التغير العالمي وارتباطها بالمعرفة.

٢- النتيجة الثانية فكانت تشير إلى أن نظريات العولمة وما بعد عملية التصنع التي تستخدم لتبرير وشرح أهمية التعليم المستمر إنما هي تفسيرات غير كافية للتغيير العالمي.

٣- نظرية نهاية علم السياسة والاقتصاد أستبدلت بنظرية تدويل الاقتصاد السياسي بالإضافة إلى النقد الموجه للفلسفة الإنسانية.

٤- يظهر من التحليل الخاص بالتغيير العالمي بأنه يدفع للإمام فهماً مختلفاً يختص بكيفية قيام التعليم مدى الحياة بربط المعرفة بالقدرة.

يظهر مما سبق أن الدراسة السابقة تختلف مع الدراسة الحالية من حيث استخدام أداة البحث المتمثلة في المقابلة ومجتمع الدراسة المتمثل من كبار المتعلمين في أمريكا إضافة إلى الاختلاف في البيئة التي أجريت فيها الدراسة ، أما التشابه بين الدراستين فكان في أن محيطها هو التعليم العالي والمتمثل في التعليم المستمر الذي يعتبر من أحد الاستراتيجيات في الدراسة الحالية إضافة إلى أن كلا الدراستين يحاول التعرف إلى تأثير التغير العالمي على التعليم العالي .

أما بحث ري (Ray) (١٩٩٩م) فكان بعنوان ((توقعات الدور وتوقع الاتجاهات فيما يتعلق بتطوير الموارد البشرية في الجامعات الحكومية في القطاع الجنوبي للتعليم)). حيث طبقت هذه الدراسة في القطاع الجنوبي في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال وصف ما يقوم به المسئولين التعليميين لقطاع تطوير الموارد البشرية .

وقد هدف البحث: تحديد توقعات الدور وتحديد الهيكل الهرمي للسلطة والاتجاهات فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية كما يراها الأشخاص المسئولين عن تطوير الموارد البشرية في القطاع التعليمي.

ومن أهم نتائج البحث:-

١- أن الجامعات المرتفعة في متوسط أدائها تؤكد على أهمية تقديم البرامج والخدمات التي تتعلق بتطوير الموارد البشرية.

٢- أن الجامعات منخفضة المتوسط من حيث أدائها تؤكد على مساعدة الموظفين ذوى الحاجات الخاصة وتحديد احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية وتقويم البرامج الموجهة لتطوير الموارد البشرية بالإضافة إلى تحديد البرامج التي تلاءم التغيير في حاجات الأفراد والمؤسسات.

٣- أما فيما يتعلق بالمستقبل فإن ا يبين يتوقعون زيادة مسئوليات الموارد البشرية وزيادة برامج التدريب والتطوير للموارد البشرية بالإضافة إلى زيادة التغير في العمل والتنظيم نتيجة للتقدم التكنولوجي.

٤- إن هناك حالة من عدم التطابق بين الجامعات حول وظائف تطوير الموارد البشرية كما يتوقع الجميع تغير وظائف إدارات تطوير الموارد البشرية.

نستنتج من دراسة ري أن الدراسة الحالية تتشابه معها في أن من أهدافها هو تطوير الموارد البشرية من خلال القطاع التعليمي الجامعي من خلال ما تقدمه من برامج وخدمات وأيضاً أن الجامعة عليها دور مهم في عملية الربط بين تطوير الموارد البشرية (المخرجات) بما يتلائم مع حاجات المؤسسات في ظل التقدم التكنولوجي ، إضافة إلى التشابه في استخدام أداة الدراسة وهي الاستبانة ومحيط الدراسة وهو الجامعة والتعليم العالي، أما الاختلاف فكان يظهر في استخدام المنهج

التحليلي وعينة البحث على الرغم من أ ا ممن هم في القطاع التعليمي إلا أ م ليسوا أكاديميين وأنما إداريين أي الأشخاص المسئولين عن تطوير الموارد البشرية في القطاعات التعليمية الجامعية الحكومية إضافة إلى الاختلاف بين البيئة الأمريكية والبيئة المحلية السعودية وأنظمة الجامعات فيهما .

قام هيل (Hill)، لوك (Lock) (١٩٩٩م) ببحث بعنوان ((الوعي العالمي لممارسي نمـو الموارد البشرية: دراسة فيمنولوجيه)). وقد طبقت الدراسة في جامعة جورجيا الأمريكية من خلال وصف الظاهرة ودرجة وعي الممارسين لعملية التطوير.

وقد هدفت الدراسة إلى:- وصف وطبيعة الوعي العالمي لممارس نمو الموارد البشرية، ولتحديد كيف لهذا المفهوم أثر في ممارستهم وأعمالهم.

أظهرت الدراسة ما يلي:

١- إثبات طريقة مستمرة للتطور تعطى الأفراد خبرات حياتية لكي تتصالح مع الغموض المتنوع.
٢- الاستفادة من التفكير النظامي.
٣- تشكيل علاقات جديدة تخطت القيود وتتحرك إلى التفكير العالمي.
٤- نفذ ممارسي تطوير الموارد البشرية وعيهم العالمي بخلق بيئات عمل معنوية وتغذية العلاقات الاندماجية ومساعدة الأفراد لكي يشكلوا نوع من الأهمية في عملهم.
٥- اعتمد المشاركين في البحث [عينة البحث] على الدعم من الأفراد الآخرين والاستفادة من مواردهم الداخلية.

مما سبق يظهر اختلاف دراسة هيل ولوك مع الدراسة الحالية من حيث أداة الدراسة المتمثلة في المشاركة والملاحظة في عملية التطوير .

أيضاً العينة المستخدمة عن المستشارين والمسؤولين عن التدريب لتطوير المـوارد البـشرية وأيضاً أن محيطها ليس الجامعة وإنما الشركات التي يعمل فيها الموارد البشرية كمسانده وشراكه في الإدارة.

إضافة إلى اختلاف البيئة الأمريكية وجامعتها عن البيئة السعودية ،أما التشابه فهو أن احـد أهدافها هو دور الموارد البشرية في التفكير والتغير العالمي والاندماج فيه وأن من قام بالبحث هـو جامعة جورجيا الأمريكية وان كان عينتها ليست أكاديمية .

قام شو (CHU) (١٩٩٩م) بدراسة بعنوان ((خصائص الطلاب غير التقليدية في مجـال الدرجات العلمية التي تركز على تطوير الموارد البشرية)). وقد كانت في جامعة أركنساس بأمريكا وطبقت عن طريق المسح لسجلات طلاب الجامعة لعام (١٩٩٧م-١٩٩٩م) :

وهدفت الدراسة إلى : تحديد العوامل المؤثرة في الحصول على الدرجة العلمية للطلاب غير التقليدية في البرنامج المخصص لاستكمال الحصول على الدرجة في مجال تطوير الموارد الإنسانية وبالذات لمن هم مسئولين عن العملية التربوية والمدراء والمشرفين والأفراد.

ومن أهم نتائجها:

١- عدد ساعات الدراسة التدريبية المعتمدة [عامة + تقنية] كان لها أثر في تخرج الطلاب وحصولهم على الدرجات العلمية.

٢- المساندة العائلية أو الأسرية أحد العوامل المؤثرة في استكمال الحصول على الدرجة العلمية للطلاب غير التقليدين.

٣- التغيرات الديموجرافية والمتعلقة بالعمل لم تكن لها أي تأثير على استكمال الدرجة العلميـة بالنسبة للطلاب.

بعد استعراض لدراسة شو نرى أنها تختلف عن دراستنا الحالية من حيث أداة الدراسة الـتي هي الملاحظة والبيئة الأمريكية التي أجريت فيها ومجتمع الدراسة الذي يتكون من الطلبة الدارسين من عام ١٩٩٧ – إلى ١٩٩٩م فقط ، أما التشابه بين الدراستين : نرى أن من أهداف دراسـة شو يتفق مع عدد من استراتيجيات الدراسة الحالية في معرفة مدى الاستفادة من التخصص المتعدد الأوجه والاهتمام بالطلاب المتميزين (غير التقليديين) إضافة إلى أن محيطها الجامعي وأن جزء من عينتها هم الطلبة وأيضاً التشابه في المنهج المستخدم وهو المسحي.

أما دراسة هنتون (HINTON) (١٩٩٩م) بعنوان ((موضوعات أخلاقية أساسية تستخدم كمفتاح لقضايا تطوير الموارد البشرية في المستقبل دراسة دلفي)). وقد طبقت الدراسة في أمريكا من خلال البحث الإحصائي للأكاديميين في تطوير الموارد البشرية .

وقد هدفت الدراسة إلى : الحصول على الإجماع والموافقة على الموضوعات الأخلاقية التي تواجه خبراء تطوير الموارد البشرية في المستقبل، وتحديد ما إذا كان اعتبار المسئولية الاجتماعية المشتركة موضوع يجب مواجهته أو مناقشته في المستقبل.

ويضاف إلى ذلك معرفة الموضوعات الأخلاقية التي يراد التعمق في بحثها من قبل خبراء تطوير الموارد البشرية.

من أهم نتائج الدراسة :

١- أوضحت أن هناك موضوعات أخلاقية اتفق عليها خبراء تطوير الموارد البشرية في المستقبل وحصلت على إجماع وتم التعرف عليها ولم تكن موضع جدل كثير.

٢- اعتبار الموضوعات الاجتماعية عوامل ضغط على الموضوعات الأخلاقية منها: توفير مكان عمل أكثر إنسانية - احترام الحقوق والكرامة - الموازنة بين الاعتبارات الإنسانية والنتائج - المحصلات الاقتصادية.

٣- الموازنة بين مصلحة المنظمة والمجتمع أي بين (العمل والحياة).

٤- الاتفاق على الوعي بدور الموارد البشرية وتطويرها.

ترتبط هذه الدراسة بالدراسة السابقة لشو من حيث أنها تتفق من حيث تطوير الموارد البشرية ويلاحظ أنها تتفق مع الدراسة الحالية في دور الموارد البشرية لتطوير المستقبل والمسئولية المشتركة بين الكل (أفراد + جماعات + مراكز تعليمية .. الخ) لتطوير .

وتتفق مع الدراسة الحالية أيضا في أن جزء من عينتها من الأكاديميين المتخصصين لتطوير الموارد البشرية ، أما الاختلاف يظهر في المنهج المستخدم (بحث دلفي + البحث الإحصائي SAS) للموضوعات] واختلاف البيئة التي تمت فيها الدراسة هي الأمريكية ونظام الجامعات غير البيئية المحلية السعودية إضافة إلى أن العينة لم تتطرق إلى الطلبة وإنما اكتفت بالأكاديميين .

وكانت دراسة بورترفيلد (PORTERFIELD) (١٩٩٩م) بعنوان ((وجهات نظر وطريقة استقبال أو إدراك مديرى الموارد البشرية في [٥٠٠] شركة كبيرة في الولايات المتحدة فيما يتعلق بالكفاءات المطلوبة في القرن الواحد والعشرين أن تكون متوافرة في موظفى إدارة الأعمال ذوي الدرجات العلمية من فئة الأربع سنوات في مجال إدارة الأعمال)). وقد طبقت تلك الدراسة على الشركات الأمريكية الكبرى بوصف وتحليل ما يقوم به موظفي ومديري الموارد البشرية فيها.

وهدفت الدراسة : البحث عن الكفاءات والمهارات التي يعتقد مديروا الموارد البــشرية في **تلك الشركات الكبرى بأن الموظفين** في **المستوى التمهيدي الذين لديهم درجة علميــة** في **إدارة الأعمال يجب أن يمتلكون تلك المهارات** في **القرن الواحد والعشرين أي من عام (٢٠٠١ ومــا بعده)، وتقييم برامجهم من خلال رجال التربية والتعليم ومدارس إدارة الأعمال بأن تجــسد مــا يدعمهم** في **تطوير كفاءات ومهارات القرن الواحد والعشرين.**

من أبرز نتائج الدراسة:

١- أن الكفاءات والمهارات التي يجب أن تتوفر في **موظفى المستوى التمهيدى من ذوى الدرجات العلمية فئة الأربعة سنوات من أجل نجاحهم** في **موقع العمل الإداري** في **عام (٢٠٠١م) وما بعده تشمل الآتي:-**

مهارات التفكير-مهارات العلاقات بين الأشخاص-كفاءات المعلومات أو الاستعلامات - المعرفة بالأنظمة - الجودة الشخصية - تطبيق التكنولوجيا في **ميدان العمل- بروتوكلات الأعمال - الاقتراف** في **المهنة - الاستعداد الشخصي.**

عند النظر إلى دراسة بورترفيلد نرى أ ا تتشابه مع الدراسة الحالية في أن من أهدافها تطوير الموارد البشرية لمواجهة ق٢١ من خلال الخريجين وأن يكون هناك تقييم مستمر لهم من خلال المتخصصين وبالذات في **قسم إدارة الأعمال ، إضافة إلى استخدام نفس عينة الدراسة وهي الاستبيانات ، أما إذا نظرنا إلى الاختلاف فهو يتمثل** في **البيئة الغربية الأمريكية ونظام الشركات وطريقة العمل فيها عن البيئة السعودية وأن عينة البحث تتمثل** في **مديري الموارد البشرية** في **الشركات الأمريكية والموظفين من خريجي إدارة الأعمال والمنهج المستخدم فيها هو المنهج التحليلي الذي يختلف عن منهج الدراسة الحالية .**

أما دراسة كالاتا (KALATA) (١٩٩٩م) بعنوان ((العلاقة بين اســتراتيجية الأعمــال وتطوير الموارد الإنسانية في [٥٠٠] شركة كبيرة ذات رأس مال ضخم)). حيث قام الباحــث بمسح ووصف تحليلي للعلاقة بين العمل التجاري واستراتيجية ووظيفة تطوير الموارد البشرية لعدد من الشركات في **أمريكا وأوربا وشرق آسيا .**

حيث هدفت الدراسة إلى : التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة موجودة بين استراتيجية الأعمال ووظيفة تطوير الموارد البشرية في **تلك الشركات ذات الأداء المرتفع.**

وقد أشارت النتائج إلى:-

١- أن هناك علاقات واضحة بين استراتيجية العمل التجاري وتطوير الموارد البشرية.

٢- أظهرت أن أفضل الممارسات الخاصة بتطوير الموارد البشرية أو أكثرها فعالية ليست بالضرورة مطبقة عالمياً على مستوى كل الشركات وبدلاً من ذلك فإ ا مرتبطة إرتباطاً وثيقاً باستراتيجية العمل التجاري لشركة [ما مختارة].

نستخلص مما سبق أن هناك اختلاف بين الدراسة الحالية ودراسة كالاتا، أن هناك منهج من مناهج الدراسة المستخدمة هو تحليل المحتوى، إضافة إلى مجتمع الدراسة المكونة من شركات كبرى.

أيضاً أن أداة الدراسة المستخدمة جزء منها يختلف عن الدراسة الحالية كالاستفتاء والمقابلة والحوارات المتنوعة إضافة إلى أن الدراسة لم يكن محيطها الجامع وإنما كان في مجال العمل أي بعد التخرج .

وأخيراً اختلاف البيئة الأوربية والأمريكية والآسيوية في مجال العمل عن البيئة المحلية السعودية.

أما التشابه بين الدراستين فكان من أحد أهداف دراسة كالاتا واستراتيجية الدراسة الحالية من حيث الارتباط بين تطوير الموارد البشرية قبل وبعد التخرج والعمل واستراتيجياته المتطورة في القرن ٢١م .

أيضاً هناك تشابه في بعض المناهج المستخدمة في الدراسة كالمنهج الوصفي إضافة إلى أن من أدوات الدراسة المستخدمة الاستبيانات .

أما دراسة كوتلاد (KUTALAD) (١٩٩٩م) فكانت بعنوان ((الاستراتيجية الدوليـة للموارد البشرية وما يحددها من عوامل)).

هذا البحث قد قام :بتقييم للمدى الذي وصل إليه التشابه بين إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة العالمية (الشركات الأم) وبين إدارة الموارد البشرية الخاصة بالشركات المحلية في تايلاند. وقد قام الباحث بمسح ومقارنة بين الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية والتي لها فروع في تايلاند .

وكان من أهم نتائج تلك الدراسة :

١- أن العمر (عدد سنوات تشغيل الشركات التابعة في تايلاند) والحجم (عدد الموظفين في الشركات الثانوية) متعلقين بصورة واضحة وبدرجة تحديد موقع الممارسة التدريبية والتطويرية.

٢- كلما طالت مدة تشغيل الشركات التابعة لها في تايلاند زادت الممارسات التدريبية والتطويرية.

نرى أن دراسة كوتلاد تعتبر مكملة لدراسة السابقة (كالاتا) وايضاً متشابه مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج المسحي وهو أحد المناهج المستخدمة في دراسة كوتلاد يضاف إلى أن أداة الدراسة هي الاستبيانات وأن أحد أهداف هذه الدراسة يتشابه مع أحدى استراتيجيات الدراسة الحالية من حيث هل هناك اختلاف في الموارد البشرية بين الشركات المتعددة الجنسيات وبين فروعهـا في الدول الأقل تقدماً(دول العالم النامي) وبين ما يقدم لها من تعليم ومتابعــه لتكنولوجيا المتطورة .

أما في الاختلاف فكان يتمثل في عينة الدراسة ومحيطها الذي هو يهتم بشركات العاملين فيها من موارد بشرية إضافة إلى اختلاف البيئة الأمريكية والتايلندية ونمط العمل في تلك الشركات وفروعها عن البيئة المحلية السعودية ايضاً أن المنهج المستخدم الآخر هو المنهج المقارن المختلف مع الدراسة الحالية .

كما قام روثيل (ROTHWELL) (١٩٩٩م) بدراسـة بعنـوان ((إدراك واسـتقبال الممارسين الكوريين العاملين في تطوير الموارد البشرية لمستوى الخبرة ولأهمية كفـاءات التعلـيم والأداء في موقع العمل)). حيث شملت عدد من المحاسبين الكوريين لتطوير الموارد البشرية .

حيث هدفت الدراسة إلى : تحليل إدراكات أو استقبالات الممارسين الكوريين لعملية تطوير الموارد البشرية الخاصة بكفاءات التعليم في موقع العمل. ومحاولة التعرف على أكثر الكفاءات المطلوبة لهم.

وكان من أهم ما توصلت إليه تلك الدراسة :

١- دور الأخصائي في التنفيذ والتطبيق والكفاءات المرتبطة بين الأشخاص قد احتلت المرتبة الأولى في كل من الخبرة المعاصرة والأهمية المعاصرة.

٢- تصور الممارسين الكوريين لعملية التطوير المعاصرة والمستقبلية أظهر مستوى مرتفع من الموافقة بصرف النظر عن سنوات التطور المهنى في مجال تطوير الموارد البشرية.

٣- ربط ذلك التصور وإدراك الكفاءات بالتكنولوجيا.

٤- وأيضاً بعملية التقييم على أ ا أكثر الأشياء المطلوبة في الوقت الحالي والخمس سنوات القادمة.

٥- أكثر الكفاءات الفردية المطلوبة في الوقت الحاضر والمستقبل هي: إدارة المعرفة، تحليل التكلفة بالمقارنة بالربح، رأس المال المعرفي، الحرفية التكنولوجية، القيادة.

٦- الاهتمام بالتعليم عن بعد، وإدارة الموارد البشرية والوعي المتباين كانت من أكثر الكفاءات المطلوبة في السنوات الخمس المقبلة.

نلاحظ أن هذه الدراسة تتشابه مع الدراسة الحالية في دور الموارد البشرية في العمل ودور التعليم المستمر لها والتعليم عن بعد لتطويرها أيضاً الأداة المستخدمة في الدراسة وهي الاستبيان وأيضاً أن محيطها مشترك بين التعليم والشركات وان بعض من العينة هم ممن يمارس تطوير الموارد البشرية في التعليم .

أما الاختلاف فكان في البيئة التي طبق فيها البحث وهي دولة كوريا الجنوبية إضافة إلى أن بعض من العينة ممن يعملون لتطوير الموارد البشرية في الشركات الكورية وبعض من الأداة المستخدمة في البحث هي الاستفتاءات المتخصصة للتعلم والأداء في موقع العمل .

وكانت دراسة ويلي (WILEY) (٢٠٠٠م) عنوا ا ((الكفاءة والقدرة علـى الـصمود والبقاء المطلوب من المسئولين (المدراء عموماً) عن تطوير الموارد البشرية والذين يقومون بـالأداء بمفردهم في المنظمات أو المؤسسات خلال فترة الخمس سنوات المقبلة: دراسة دلفـي معدلـة)). حيث طبقت الدراسة في جامعة أنديانا في الولايات المتحدة الأمريكية .

وهدفت الدراسة إلى : تحديد الكفاءات أو القدرات على البقاء والتي هي مطلوبة من المسئولين عن عملية تطوير الموارد البشرية في منظمة ما خلال خمس سنوات قادمة سواء كان المسئول شخصاً أو قسماً واحد للتدريب الذي يكون مسئول عن كل وظائف ومهام عملية التطوير من كافة الوجوه.

ومن أهم ما توصلت إليه نتائج تلك الدراسة:-

١- عدد الخبراء الذين أجريت معهم الدراسة اثنتي عشر مهارة كفاءة للبقاء والاستمرار ضروري توفرها في الشخص أو القسم المسئول عن تنمية الموارد البشرية.

٢- أهم هذه المهارات: الذكاء السياسي - التشخيص التنظيمي - الاتصال - إدارة العلاقات - التنظيم - اكتساب المعرفة - الربط التنظيمي - المشورة الداخلية - مهارات العرض والتقديم - تقييم أداء الموظفين - إدارة المشاريع - التدريب التخصصي (المحدد) في الوظيفة.

نرى مما سبق أن الدراسة الحالية تختلف مع دراسة ويلي من حيث المنهج المستخدم منهج دلفي وتقسيمه على مجموعتين وتحليل المحتوى والفروق بينهما إضافة إلى أن العينة كانت مكتفيه على مدراء التعليم والتدريب في البيئة الأمريكية المختلفة عن البيئة السعودية ، أما التشابه فكان في أن جزء من عينتها في مجال التعليم العالي إضافة إلى أن من أهدافها هو تطوير الموارد البشرية عن طريق التدريب وهو بذلك متشابه مع أحدى استراتيجيات الدراسة الحالية وأخيراً القرب الزمني بين الدراستين.

كما قام كازومي (Kazuomi) (٢٠٠٠م) ببحث بعنوان ((التعليم العالي والعولمة في اليابان)). في جامعة هاواي الأمريكية وطبقت على فروع الكليات الأمريكية في اليابان .

وقد هدف البحث إلى : معرفة تأثير ظاهرتين من خلال موجتين منفصلتين من التغييرات في ميدان سيادة التعليم العالي في اليابان وانخراطها في مجالات قوميه ودوليه عن العولمة والمعايير القياسية العالمية حيث تتمثل الظاهرتين في:

أ- افتتاح أكثر من ٣٠ فرعاً للكليات الأمريكية في اليابان في منتصف الثمانينات حتى بدايات التسعينات.

ب- ازدياد شعبية التجارة الغربية والتعليم المهني الحرفي في أوساط صغار الحرفيين والمهنيين اليابانيين.

واقتراح إطار نظري لفهم عولمة التعليم العالي ومدى تطابقه مع الوضع الياباني.إضافة إلى المقارنة بين الموجتين لتحديد التغيرات المؤقتة في عولمة التعليم العالي في اليابان.

من نتائج ذلك البحث:-

أظهرت النتائج أن انتقالات العولمة من النـزعة المحلية المتحكم في الموجه الأولى إلى النـزعة المحلية غير المتحكم فيه في الموجه الثانية لأن اليابان تتحرك نحو تجمع أو تلاقي جزئي مع السوق العالمي للتعليم العالي والمهني.

من خلال ما سبق نرى أن بحث كازومي يختلف عن الدراسة الحالية من حيث البيئة اليابانية التي طبق فيها إضافة إلى المنهج المستخدم وهو الوثائقي والمقارن .

أما الأداة المستخدمة في الدراسة فكان منها أداتين مختلفتين عن دراستنا وهي الاختبارات والمقابلة مع مجتمع البحث ، أما التوافق بين الدراستين فكان في مجتمع البحث وهو التعليم العالي وطلبته والأكاديميين فيه وأن من أهدافها هو معرفة تأثير العولمة على التعليم العالي وكيفية التعامل معه من خلال الجامعات المحلية لدول والأطر والاستراتيجيات المناسبة لمواكبة هذا التطور السريع في تدويله، إضافة إلى أن جزء من أداة الدراسة هو الاستبيانات وأخيراً التقارب الزمني بين الدراستين.

دراسة ليفن (Levin) (٢٠٠١م) ((عولمة كلية المجتمع: استراتيجيات للتغير في القرن الحادي والعشرين)) لعدد من الشركات والجامعات الأمريكية والكندية.

وهدفت الدراسة إلى :-

برهنة تأثير قوى خارجية معينة على التغيرات الداخلية في كليات المجتمع والعولمة هي الرئيسية فيما بين تلك القوى في أواخر التسعينات.

ومن نتائج تلك الدراسة:-

١- الدور المتغير للولايات كان له التأثير الأقوى على سلوك كلية المجتمع.
٢- أوضحت استجابات الكلية بالعولمة (التسوق – الإنتاجية – إعادة البناء ..).
٣- البحث عن مصادر جديدة لدعم الكليات بعد تناقص دعم الولايات من خلال التعاقد مع رفقاء تدريب مع الحكومات والشركات الأجنبية والمحلية.
٤- قبول طلاب دوليين بشكل أكبر والتسوق في شكل تركيز جديد عملي للبرامج المهنية الدولية .

٥- التأثير على بسط مفهوم التقدير المفتوح في سلوكيات كلية المجتمع كنتاج للعولمة والثقافة المتعددة .

٦- زيادة كليات المجتمع وعدد الطلاب الدوليين بها.

٧ - تطوير برامج الدراسات الدولية والمنهج والتدريس.

٨- أثرت الحاجة لتدريب اللغة الإنجليزية إلى:

تبنى تكنولوجيا المعلومات [الشبكة العالمية – الإنترنت..] أثرت هذه التكنولوجيا إلى إعداد الطالب لمكان العمل.

في آخر دراسة من الدراسات السابقة نرى أنها تختلف مع دراستنا الحالية في أن أحد المناهج المستخدمة هو المنهج التحليلي وأدوات الدراسة أيضا تختلف فهي إما مقابلات وملاحظة والمستندات الحكومية الرسمية في الجامعات إضافة إلى ذلك البيئة الأمريكية والكندية تختلف عن البيئة المحلية الإسلامية العربية السعودية .

أيضا الأنظمة في الجامعات وتعاملها مع الشركات العامة والخاصة مختلفة عن جامعاتنا وأنظمتها وتعاملها مع القطاع الحكومي والخاص .

أما أوجه التشابه بين الدراستين فكان من أهدافها هو معرفة مدى تأثير العولمة والقوى الخارجية على الجامعة والتعليم العالي وكليات المجتمع إضافة إلى التشابه بينهما في معرفة دور وتأثير الشركات الحكومية والخاصة على الجامعات ومقدرة الجامعات على التدويل وفتح فروع لها أيضا التشابه في احد المناهج المستخدمة هو المنهج المسحي وأيضا مجتمع الدراسة المتكون من الطلبة والأكاديميين في الجامعات.

ويظهر مما سبق أن هناك اختلاف بين الدراسات الأجنبية والسعودية والعربية معاً، فالدراسات الأجنبية عندما تتحدث عن تنمية الموارد البشرية والتعليم العالي لمواجهة العولمة فهناك فرق شاسع فتنمية الموارد البشرية بالنسبة للجامعات الأجنبية قد تخطت جامعاتنا فهم يتحدثون عن (تعليم مدى الحياة – تعليم كبار – تقنيات.... إلخ) وما إلى ذلك من تطور جامعي ومن معاهد للغات أجنبية وغيرها، أما بالنسبة لمواجهة العولمة فأبحاثهم تتحدث عن العمالة في الشركات وتعامل المدير والمسؤولين عن تنميتها وتطوير تقنياتهم والتدرب عليها وكيفية مواجهة أوروبا لأمريكا

ومواجهة العمالة الأمريكية للعمالة الأسيوية والمواجهة الحرفية والتقنية في كل الأسواق الأوربية والأمريكية الشمالية والجنوبية وشرق أسيوية فمواجها م على ذلك وكيفية اهتمامهم بعمالهم ومواردهم البشرية لمواجهة الشركات العابرة للقارات دون أن تؤثر على اقتصادهم. أما في عالمنا العربي، فتنمية الموارد البشرية تعتبر معدلا ا ضعيفة ومتأخرة كما أوضح تقرير الأمم المتحدة عن التنمية البشرية في العالم العربي، أما إذا التفتنا إلى التعليم العالي فهو لم يستطع إلى أن يقدم الكم والكيف محدود فهناك فرق بين الخريج العربي والغربي حتى نظام التعليم الجامعي قاصر على التطور الحاصل هناك فالأمية إلى الآن تسجل معدلات عالية ويضاف إلى ذلك نسبة المقيدين في التعليم العام بعد المرحلة الابتدائية يبدأ يقل في مختلف المراحل اللاحقة والاهتمام النظري أكبر في تعليمنا العام الجامعي فأصبح تعاملنا مع العولمة صعب وبالذات في الوقت الذي تدعو فيه الدولة إلى الاستثمار الأجنبي لتطوير الاقتصاد فهناك قصور في الموارد البشرية والعاملة في التعامل مع هذه التغيرات، مما يوضح أن أهداف ونتائج الدراسات الأجنبية تختلف عن الدراسات العربية مما يدل أن على جامعاتنا الكثير من العمل وتغير في الهياكل الداخلية لها فالآليات في العالم العربي قاصرة في تعاملها مع القرن الواحد والعشرون حتى في تشابه مخرجا م مما يحتم علينا إعادة نظر في المنظومة التعليمية ككل لمواجهة الطوفان الغربي في أنواع التقنيات والمنتجات بأنواعها الضرورية وترفيهية وخلق قوة عاملة مدربة قادرة على استيعاب تلك التطورات المرتبطة بظواهر العولمة فإصلاح سياسات التعليم والتأهيل تمثل عنصر جوهري لتنمية قدرات البشر.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة تساؤلات الدراسة

عرض ومناقشة تساؤلات الدراسة

قبل إجراء العمليات الإحصائية المتعلقة بتساؤلات الدراسة اســتخدمت الباحثــة البرنــامج الإحصائي المستخدم في الدراسة لتحليل الارتباط للكشف عن درجة ارتباط كل عبارة في كل من الاستبانتين بالبعد الذي يضمها، فاتضح أن كل العبــارات كانــت ذات ارتبــاط دال بأبعادهــا. واستخدمت الباحثة أسلوب تحديد الصدق الظاهري للاستبانتين عن طريق عرضهما على مجموعــة من المحكمين اطلعوا عليهما ثم اقترحوا إجراء عدة تعديلات كالحذف وإعــادة الــصياغة ودمــج العبارات قامت الباحثة بإجرائها وتمت صياغة الاستبانتين في صور ما النهائية. كما قامت الباحثــة بحساب قيم ثبات الأداتين بطريقة التناسق الداخلي حيث بلغ معامل ثبات ألفا لـــ "كرونبــاخ" ٠,٩٢ و ٠,٨٩ للاستبانتين على التوالي كما هو موضح في الجدول رقم (٢٥) أدناه، وهي قــيم تدل على أن الاستبانتين تتمتعان بقيم ثبات مرتفعة.

جدول رقم (٢٥) قيم ثبات أدوات الدراسة محسوبة بطريقة التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ)

الاستبانة	ن	عدد البنود	معامل الثبات
أعضاء هيئة التدريس	٨٥	٦٦	٠,٩٢
الطلبة	٢٢٨	١٠١	٠,٨٩

وقد تضمنت هذه الدراسة خمس تساؤلات تتعلق بضرورة التحول في وظيفــة الجامعــة في عصر العولمة من إعداد القوى العاملة إلى تنمية الموارد البشرية، وذلك على النحو التالي:

(١) ما مدى مواكبة التعليم الجامعي لمتطلبات عصر العولمة من حيث قدرته على المساهمة الفعالــة في تنمية الموارد البشرية؟

(٢) ما الاستراتيجيات المطلوبة من الجامعة لتتمكن من القيام بوظائفها في عصر العولمة؟

(٣) ما الأساليب التي ينبغي اتباعها لتنمية الموارد البشرية من خلال الجامعات السعودية لإعــدادها وتأهيلها لمواجهة متطلبات العولمة؟

(٤) ما أبعاد العولمة المؤثرة على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

(5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات عينة الدراسة في إجابا م على الأسئلة السابقة بحسب [الجنس - التخصص - والمرتبة العلمية]؟

وفيما يلي الإجابة على هذه التساؤلات من خلال هذا الفصل

إجابة السؤال الاول :

لقد أستخدمت الباحثة التحليل الوصفي للإجابة على سؤال الدراسة الأول :

ما مدى مواكبة التعليم الجامعي لمتطلبات عصر العولمة من حيث قدرته على المساهمة الفعالة في تنمية الموارد البشرية ؟

ويظهر من الجداول رقم [٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨، ٢٩ ، ٣٠] مدى مواكبة التعليم الجامعي لمتطلبات عصر العولمة ومساهمته في تنمية الموارد البشرية إلى : _

[أ] الاعتماد على تقانة المعلومات في التعليم .

[ب] خصائص التعليم الجامعي .

[ج] مستوى البرامج المقدمة في الجامعة.

[د] المهارات والقدرات والاستعدادات .

[هـ] المعرفة عن العولمة.

[أ] الاعتماد على تقانة المعلومات في التعليم .

الجدول (٣٦) يهتم بتحديد مستوى الطلبة في الجوانب التالية من خلال النسب والتكرارات والمرتبة الجديدة التي احتلها متوسط العبارات

العبـــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	كثير		قليل		معدوم				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- استخدامك للحاسب الآلي في التعلم في الجامعة.	٢٧	١١,٨	٨١	٣٥,٥	١٢٠	٢٥,٦	١,٥٩	٠,٦٩	١١
٢- استخدامك للحاسب الآلي في التعلم في الم ل.	٧٩	٣٤,٦	٨٧	٣٨,٢	٦٢	٢٧,٢	٢,٠٧	٠,٧٨	٢
٣- استخدامك للحاسب الآلي في البحث العلمي.	٤٦	٢٠,٢	٨٢	٣٦,٠	١٠٠	٤٣,٩	١,٧٦	٠,٧٧	٩
٤- استخدامك للإنترنت في البحث العلمي.	٣٩	١٧,١	٧١	٣١,١	١١٨	٥١,٨	١,٦٥	٠,٧٦	١٠
٥- استخدامك للإنترنت في القراءة والإطلاع.	٧٦	٢٩,٤	٨٢	٣٦,٠	٧٩	٣٤,٦	١,٩٥	٠,٨٠	٣
٦- حرصك على متابعة الجديد في علوم تكنولوجيا المعلومات.	٤٥	١٩,٧	١١٥	٥٠,٤	٦٨	٢٩,٨	١,٩٠	٠,٧٠	٥
٧- حضورك للدورات في مجال الحاسب الآلي وتقانة المعلومات.	١٤	٦,١	٥٧	٢٥,٠	١٥٧	٦٨,٩	١,٣٧	٠,٦٠	١٤
٨- إلمامك بمجالات استخدام تقانة المعلومات.	١٦	٧,٠	٩٦	٤٢,١	١١٦	٥٠,٩	١,٥٦	٠,٦٢	١٢
٩- ما تقدمه من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات.	١٢	٥,٣	٥٢	٢٢,٨	١٦٤	٧١,٩	١,٣٣	٠,٥٧	١٥
١٠- القراءة عن تكنولوجيا المعلومات.	٣٠	١٣,٢	١١٦	٥٠,٩	٨٢	٣٦,٠	١,٧٧	٠,٦٦	٨
١١- معرفة سلبيات تكنولوجيا المعلومات.	٣٥	١٥,٤	١٠٥	٤٦,١	٨٨	٣٨,٦	١,٧٧	٠,٧٠	٧
١٢- حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات.	٩٩	٤٣,٤	٦٩	٣٠,٣	٦٠	٢٦,٣	٢,١٧	٠,٨٢	١
١٣- القراءة عن العولمة.	٣٢	١٤,٠	١٤٧	٦٤,٥	٤٩	٢١,٥	١,٩٣	٠,٥٩	٤
١٤- حضورك محاضرات وملتقيات عن العولمة.	٥	٢،٢	٨٩	٣٩,٠	١٣٤	٥٨,٨	١,٤٣	٠,٥٤	١٣
١٥- متابعة أخبار عن العولمة.	٢٧	١١,٨	١٣١	٥٧,٥	٧٠	٣٠,٧	١,٨١	٠,٦٣	٦

يشير جدول رقم (٢٦) إلى أن استخدام تقانة المعلومات لدى طلبة جامعة أم القرى قليل في معظم العبارات التي تقيس هذا المحور حيث تراوحت متوسطـات تلك العبارات ما بين ١,٣٣ و ٢,١٧ وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين ٠,٥٤ و ٠,٨٢ ، وأظهر التحليل الوصفي أن :

- متوسط حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات ٢,١٧ بـانحراف معيـاري ٠,٨٢ وكان هو المتوسط الاكبر بين عبارات المحور الاول للطلبة مما يشير إلى أن الطلبـة في حاجة لمهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلوما م، ثم كان متوسط استخدام الحاسب الآلي في التعليم بالم ل يساوي ٢,٠٧ بانحراف معياري ٠,٧٨ وهو متوسط أعلى من سابقة ولكنـه أيضاً قليل.
- وكان متوسط استخدام الانترنت في البحث العلمي يساوي ١,٦٥ وانحراف معياري ٠,٧٦ مما يدل على إنخفاض استخدام الانترنت في البحث العلمي، يليه في ذلك متوسط اسـتخدام الحاسب الآلي في التعليم بالجامعة يساوي ١,٥٩ بانحراف معياري ٠,٦٩ مما يشير إلى إنخفاض استخدام الحاسب الآلي في التعليم بالجامعة .
- إضافة إلى أن متوسط حضورك محاضرات وملتقيات عن العولمة ١,٤٣ وانحـراف معيـاري ٠,٥٤ وهو متوسط منخفض يدل على إنخفاض حضور الطلبة لمحاضرات العولمة أيضاً.
- كان متوسط حضور الطلبة للدورات في مجال الحاسب الآلي وتقانة المعلومات يساوي ١,٣ وانحراف معياري ٠,٦٠ مما يشير إلى أن حضورهم لدورات الحاسب الآلي قليل ومنخفض.
- وكان آخر العبارات هو أن متوسط ما يقدمه الطالب من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات ١,٣٣ وانحراف معياري ٠,٥٧ وهو من أقل متوسطات عبارات المحور الاول مما يؤكد أنخفاض تقديم الطلبة لبحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات .

ومن النظرة العامة للمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات المحـور الأول يلاحـظ أ ـا منخفضة مما يشير إلى إنخفاض الاعتماد على تقانة المعلومات في التعليم في الجامعة، وعليه يمكن للباحث القول بأن نتائج الإجابة على السؤال الأول في هذه الدراسة تتفق :

- ما توصلت إليه دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) من قلة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومـات وتوعها.

- كمال تتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة ناس وعبد الكريم (١٩٩٩م) من أن استخدام الشبكات الالكترونية تعطي للأساتذة حرية في العمل مع الطلبة في قاعة الدراسة وتبـادل الأفكار وهذا ليس متواجد لدينا.

- من عدم وجود ربط بين الجامعات في الدول الواحدة بشبكة الأنترنت لتبادل المعلومات.

- وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الغانم ١٩٩٤م) من عجز ا تمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية .

- تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة جراسماك (Grassmack) (١٩٩٠م) مـن ضرورة الأخذ بنموذج جديد يجب تطويره من أجل تحريك المعاهد لتلحق بركـب القـرن الحادي والعشرين.

- ضرورة عولمة البرامج وتحقيق التوازن بين البحث العلمي والتعليم.

- وأخيراً تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة باريت وآخـرون (١٩٩٠م) Barrett and athers من أن بعض ا الات الصناعية في المملكة المتحدة مبنية علـى مـستوى مهـارة متخصصة، لأن متوسط مستوى المهارة للعمال منخفض.

[ب]خصائص التعليم الجامعي :

الجدول (٢٧) يوضح التكرارات والنسب والمرتبة الجديدة التي احتلها متوسط العبارات والتحليل الوصفي للجزء (ب) من خلال أى درجة التعليم الجامعي يتصف بالخصائص التالية

العبـــــــــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	كثيراً		قليلاً		نادراً				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١-يعتمد على التلقين ونقل المعرفة.	١٦٦	٧٢,٨	٥١	٢٢,٤	١١	٤,٨	٢,٦٨	٠,٥٦	١
٢- يعتمد على الحوار والنقاش.	٥٤	٢٣,٧	١٢٤	٥٤,٤	٥٠	٢١,٩	٢,٠٢	٠,٦٨	١٠
٣- يعتمد على التقويم الدوري.	٨٩	٣٩,٠	١٠٤	٥٤,٦	٣٥	١٥,٤	٢,٢٤	٠,٧٠	٧
٤- يعتمد على التقويم المستمر.	٢٤	١٠,٥	٨٧	٣٨,٢	١١٧	٥١,٣	١,٥٩	٠,٦٧	٢٠
٥- يعد الفرد لنقل المعرفة.	١٠٦	٤٦,٥	٨٨	٣٨,٦	٣٤	١٤,٩	٢,٣٢	٠,٧٢	٥
٦- يعد الفرد لصناعة المعرفة.	٤١	١٨,٠	٩٩	٤٣,٤	٨٨	٣٨,٦	١,٧٩	٠,٧٢	١٥
٧- يعد الفرد للبحث العلمي.	٦١	٢٦,٨	٩٩	٤٣,٤	٦٨	٢٩,٨	١,٩٧	٠,٧٥	١١
٨- يعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار.	١٥٧	٦٨,٩	٥٧	٢٥,٠	١٤	٦,١	٢,٦٣	٠,٦٠	٢
٩- يعد الطالب لطرح الأسئلة.	٤١	١٨,٠	١٢٥	٥٤,٨	٦٢	٢٧,٢	١,٩١	٠,٦٧	١٢
١٠- يعد الطالب للإبداع.	٣٤	١٤,٩	٨٤	٣٦,٨	١١٠	٤٨,٢	١,٦٧	٠,٧٢	١٧
١١- يعد الطالب للتقليد.	٩٩	٤٣,٤	٧١	٣١,١	٥٨	٢٥,٤	٢,١٨	٠,٨١	٨
١٢- يتميز بتسلط الأستاذ.	١٠٧	٤٦,٩	٧٧	٣٣,٨	٤٤	١٩,٣	٢,٢٨	٠,٧٧	٦
١٣- يتميز بديمقراطية التعليم.	٤٢	١٨,٤	١٠٠	٤٣,٩	٨٦	٣٧,٧	١,٨١	٠,٧٣	١٤
١٤- يعالج قضايا محددة مسبقاً	٨٤	٣٦,٨	٧٩	٣٤,٦	٦٥	٢٨,٥	٢،٠٨	٠,٨١	٩
١٥- يعالج قضايا غير محددة (الدروس المفتوحة).	٢٩	١٢,٧	٩٠	٣٩,٥	١٠٩	٤٧,٨	١,٦٥	٠,٧٠	١٨
١٦- تهيمن عليه التخصصية.	١٢٥	٥٤,٨	٧٤	٣٢,٥	٢٩	١٢,٧	٢,٤٢	٠,٧١	٤
١٧- ينظر للقضايا من زوايا متعددة.	٤٤	١٩,٣	١١٩	٥٢,٢	٦٥	٢٨,٥	١,٩١	٠,٦٩	١٣
١٨- يعتمد على الأساليب التقليدية في التعليم.	١٤٤	٦٣,٢	٥٦	٢٤,٦	٢٨	١٢,٣	٢,٥١	٠,٧١	٣
١٩- يعتمد على تقانة المعلومات في التعليم.	٢٧	١١,٨	١١١	٤٨,٧	٩٠	٣٩,٥	١,٧٢	٠,٦٦	١٦
٢٠- يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في التعليم.	٢٢	٩,٦	٩٤	٤١,٢	١١٢	٤٩,١	١,٦١	٠,٦٦	١٩

تتضمن عبارات الجزء [ب] عبارات تدور حول خصائص التعليم الجامعي والأساليب التي يعتمد عليها التعليم الجامعي ومن الجدول رقم (٢٧) يتضح أن التعليم في جامعة أم القرى يتصف قليلاً بصفات التعليم الذي يؤهل لعصر العولمة حيث تراوحت المتوسطات ما بين [١,٥٩ و٢,٦٨] وتفصيلها :

- فكان أعلى متوسط هو أن التعليم الجامعي يعتمد على التلقين، ونقل المعرفة بمتوسط ٢,٦٨ وإنحراف معياري ٠,٥٦ مما يشير إلى إعتماد التعليم الجامعي على هذه الخاصية بالدرجة الأولى.
- وكان متوسط يعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار في المرتبة الثانية بمتوسط ٢,٦٣ وإنحراف معياري ٠,٦٠ .
- أما متوسط يتميز بتسلط الاستاذ في المرتبة السادسة بمتوسط ٢,٢٨ وإنحراف معياري ٠,٧٧
- كان متوسط يعتمد على الحوار والنقاش ٢,٠٢ وإنحراف معياري ٠,٦٨ .
- كان متوسط يعد الفرد لصناعة المعرفة ١,٧٩ وانحراف معياري ٠,٧٢ في المرتبة الخامسة عشر وهي مرتبة متدنية.
- أيضاً أن متوسط يعد الطالب للإبداع ١,٦٧ وانحراف معياري ٠,٧٢، يدل على إنخفاضها في جامعاتنا.
- وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (القرني، ١٩٩٩م) أيضاً في الجزئية المتعلقة بالمستجدات التربوية التي تتطلبها الحياة العامة والتي تستدعي تفاعل ومشاركة الطلبة فعلياً في كل ما يقدم لهم داخل حجرات الدراسة في جميع مراحل التعليم المختلفة من خلال نقاش وحوار علمي حر بناء.
- وكان آخر العبارات هو أن متوسط إعتماده على التقويم المستمر ١,٥٩ وانحراف معياري ٠,٦٧ .

يظهر من نتائج المحور الثاني إلى أن التعليم بجامعة أم القرى يتصف بالدرجة الأولى بالاعتماد على التلقين ونقل المعرفة وإعداد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار والأساليب التقليدية ، بينما يعتمد

بالدرجة الأخيرة على صناعة المعرفة وتقانة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والتقويم المستمر .

فبذلك :

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (العيسى ،٢٠٠٢م) من ضرورة القيام بإجراء تقويم دقيق لمؤسسات التعليم والتدريب القائمة على اختلاف أنواعها ومستويا ا، قبل أن تفيق مؤسسات التعليم على وضع جديد يجعلها في واقع تنافسي ضعيف.
- وأيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (القرني، ١٩٩٩م) من ضرورة إستمرار عملية التحسين والتحديث لمواجهة التحديات المتعلقة بفاعلية برامج التعليم العالي ونوعيتها وقدر ا على إستيعاب المستجدات العلمية والتقنية المتسارعة ذات العلاقة في حينها.

وأخيراً وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (جونز Jones، ١٩٩٧م) من إهتمام الآباء عن أي وقت مضى من أن أبنائهم سوف يجدون أماكن لهم على الساحة في المستقبل المتعدد الثقافات والقوميات واللغات.

[ج] مستوى البرامج المقدمة في الجامعة :

جدول (٢٨) لتوضيح التكرارات + النسب والتحليل الوصفي للجزء (ج) من خلال مستوى البرامج المقدمة في الجامعة والرتبة الجديدة التي أحتلها متوسط العبارات

العبارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	جيد		ضعيف		نادر				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- تنوع البرامج والمواد.	١٢١	٥٣,١	٧٢	٣١,٦	٣٥	١٥,٤	٢,٣٨	٠,٧٤	٢
٢- التركيز على تنمية المهارات.	٤٥	١٩,٧	١١٢	٤٩,١	٧١	٣١,١	١,٨٩	٠,٧١	١٢
٣- التكامل بين التخصصات.	٩١	٣٩,٩	٩٤	٤١,٢	٤٣	١٨,٩	٢,٢١	٠,٧٤	٣
٤- المزاوجه بين التعليم والتدريب.	٤٨	٢١,١	٩٣	٤٠,٨	٨٧	٣٨,٢	١,٨٣	٠,٧٥	١٤
٥- الشمول.	٨٣	٣٦,٤	٨٠	٣٥,١	٦٥	٢٨,٥	٢,٠٨	٠,٨٠	٦
٦- التركيز على التخصص.	١٦٦	٧٢,٨	٣٦	١٥,٨	٢٦	١١,٤	٢,٦١	٠,٦٨	١
٧- الإعداد لأكثر من مهنة.	٣٠	١٣,٢	١٠٤	٤٥,٦	٩٤	٤١,٢	١,٧٢	٠,٦٨	١٧
٨- التركيز على حاجات المتعلم.	٦٣	٢٧,٦	٨٥	٣٧,٣	٨٠	٣٥,١	١,٩٣	٠,٧٩	٩
٩- الارتباط بمتطلبات سوق العمل.	٢٩	١٢,٧	١١٩	٢٥,٢	٨٠	٣٥,١	١,٧٨	٠,٦٦	١٦
١٠- التجاوب مع حاجات المجتمع.	٤٦	٢٠,٢	٩٨	٤٣,٠	٨٤	٣٦,٨	١,٨٣	٠,٧٤	١٥
١١- التهيئة لمواصلة التعليم المستمر.	٧٨	٣٤,٢	٩٢	٤٠,٤	٥٨	٢٥,٤	٢,٠٩	٠,٧٧	٥
١٢- الإعداد للتعلم الذاتي.	٩٢	٤٠,٤	٨٦	٣٧,٧	٥٠	٢١,٩	٢,١٨	٠,٧٧	٤
١٣- محو الأمية التكنولوجية.	٥٥	٢٤,١	٩٥	٤١,٧	٧٨	٣٤,٢	١,٩٠	٠,٧٦	١١
١٤- الإعداد لممارسة البحث العلمي.	٧٨	٣٤,٢	٨٠	٣٥,١	٧٠	٣٠,٧	٢,٠٤	٠,٨١	٧
١٥- الإعداد للعمل الحر.	٥٤	٢٣,٧	٩٣	٤٠,٨	٨١	٣٥,٥	١,٨٨	٠,٧٦	١٣
١٦- التقيد بمعايير الإعداد العالمية.	٢٣	١٠,١	١١٢	٤٩,١	٩٣	٤٠,٨	١,٦٩	٠,٦٥	١٨
١٧- مسايرة التغيرات في مجال المعرفة.	٦٢	٢٧,٢	٩٠	٣٩,٥	٧٦	٣٣,٣	١,٩٤	٠,٧٨	٨
١٨- التكيف مع متطلبات العصر.	٦١	٢٦,٨	٨٧	٣٨,٢	٨٠	٣٥,١	١,٩٢	٠,٧٨	١٠

ويتضمن الجزء [ج] عبارات تدور حول مستوى البرامج المقدمة في الجامعة وما تركـز عليه هذه البرامج . ومن الجدول (٢٨) يتضح لنا أن البرامج المقدمة في جامعة أم القـرى كـان متوسطا ا ضعيفة وبطيئة وتدل على إنخفاضها ومن أبرزها : -

١ - كان متوسط التركيز على التخصص ٢,٦١ وإنحراف معياري ٠,٦٨ ويشير ذلك إلى أن البرامج المقدمة للطلاب بجامعة أم القرى يركز على التخصص بالدرجة الأولى.

٢ – كان متوسط تنوع البرامج والمواد ٢,٣٨ وإنحراف معياري ٠,٧٤ وذلك يوضح تنوع البرامج المقدمة لطلاب جامعة أم القرى ويأتي ذلك في الدرجة الثانية .

- وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة التركستاني (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من أن الجامعات لا تزال منعزلة عن ا تمع بمناهجها ولا تتلاءم مع طبيعة العمل الخاص، بالإضافة إلى قدرات الخريج الجامعي ومهاراته الفردية.

٣ - أن متوسط الإعداد لممارسة البحث العلمي ٢,٠٤ وانحراف معياري ٠,٨١ أتى في المركز السابع ويدل على الضعف في برامج الجامعة ويتفق مع ما توصلت إليه دراسة بوقحوص (٢٠٠٠م) من ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي لتسهيل إنجاز الأبحاث العلمية التي تتناول ا تمع ومشكلاته وتعود بالفائدة المباشرة عليه.

وإذا نظرنا إلى عدد من العبارات أيضاً في الجدول رقم (٢٨)

٤ - أن متوسط مسايرة التغيرات في مجال المعرفة ١,٩٤ وانحراف معياري ٠,٧٨ .

٥- و متوسط التكيف مع متطلبات العصر ١,٩٢ وإنحراف معياري ٠,٧٨ .

٦- وكان متوسط محو الأمية التكنولوجية ١,٩٠ وإنحراف معياري ٠,٧٦.

٧- اما متوسط التركيز على تنمية المهارات ١,٨٩ وإنحراف معياري ٠,٧١ . نرى أن هذه المتوسطات تدل على الانخفاض في هذه البرامج بشكل واضح من قبل إقبال الطلبة عليها وأ ا لا تتفق مع ميولهم .

- وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة إسماعيل (١٤٠٤هـ) من أن نمو الناتج المحلي في خطط التنمية نتيجة لاستخدام مستحدثات العلم والتكنولوجيا يؤكد على حاجة الجامعة لمراجعة مناهجها وبرامجها التعليمية على مستوى التخصصات المختلفة في ضوء مستحدثات العلم والتكنولوجيا.

- وأيضاً من أن القوى البشرية في حالة نمو مستمر نظراً لارتفاع معدل الزيادة الطبيعية وهذا يرجع إلى إرتفاع نسبة الفئة العمرية من الميلاد حتى ٢٤سنة، والتي تبلغ (١٤%) من إجمال القوى البشرية.

٨- أما متوسط الارتباط بمتطلبات سوق العمل ١,٧٨ والانحراف المعياري ٠,٦٦.

٩- و متوسط الاعداد لأكثر من مهنة ١,٧٢ والانحراف المعياري ٠,٦٨. فهو يتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة البازعي (١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من أن خريجي التعليم العالي في جميع مجالات الدراسة متحيزين نحو التخصصات النظرية.

١٠- وأخيراً متوسط التقيد بمعايير الاعداد العالمية ١,٦٩ والانحراف المعياري ٠,٦٥.

من خلال ما سبق يتضح أن برامج التعليم الجامعي المقدمة في جامعة أم القرى تركز في المقام الأول على التخصص ثم التنوع في البرامج والإعداد للتعليم الذاتي وبدرجة متوسطة على الشمول والإعداد لممارسة البحث العلمي وحتى مواصلة التعليم المستمر إعدادها أقل مضافاً لذلك الإعداد للعمل الحر والتكيف مع متطلبات العصر أما في التركيز على تنمية المهارات والمزاوجه بين التعليم والتدريب والتجاوب مع حاجات المجتمع والمتعلم والاهتمام بتغيرات المعرفية فقد كانت من أقل اهتمامات برامج الجامعة.

- وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) من ضرورة إيجاد هيئة عربية لضمان التوعية والتخصص ومتابعة التوجهات العالمية في هذا المجال.

[د] المهارات والقدرات والاستعدادات :

الجدول (٢٩) التكرارات + النسب والتحليل الوصفي للجزء (هـ) من خلال مدى ما زودتـك الجامعة بالمهارات والقدرات والاستعدادات والمرتبة التي أحتلها متوسط العبارات

العبارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	جيد		ضعيف		نادر				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- القدرة على العمل في الشركات متعددة الجنسيات.	١١	٤,٨	٣٤	١٤,٩	١٨٣	٨٠,٣	١,٢٥	٠,٥٣	١٥
٢- القدرة على التخاطب بأكثر من لغة .	٩	٣,٩	٢٣	١٠,١	١٩٦	٨٦,٠	١,١٨	٠,٤٨	١٦
٣- القدرة على الحوار والنقاش مع الغير.	٤٩	٢١,٥	١٣٠	٥٧,٠	٤٩	٢١,٥	٢,٠٠	٠,٦٦	٢
٤- تقبل العمل مع من لا يدين بديني.	٢٩	١٢,٧	٦٢	٢٧,٢	١٣٧	٦٠,١	١,٥٣	٠,٧١	١٣
٥- فهم ثقافة ومعتقدات غير المسلمين.	٦٢	٢٧,٢	٨٧	٣٨,٢	٧٩	٣٤,٦	١,٩٣	٠,٧٨	٥
٦- تقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين.	٣٣	١٤,٥	٨٠	٣٥,١	١١٥	٥٠,٤	١,٦٤	٠,٧٢	١١
٧- القدرة على استخدام أدوات الاتصال المختلفة.	٤٥	١٩,٧	٧٩	٣٤,٦	١٠٤	٤٥,٦	١,٧٤	٠,٧٧	٧
٨- القدرة على تحليل وحل المشكلات.	٥٢	٢٢,٨	١١٠	٤٨,٢	٦٦	٢٨,٩	١,٩٤	٠,٧٢	٤
٩- الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف.	٨٧	٣٨,٢	٦٧	٢٩,٤	٧٤	٣٢,٥	٢،٠٦	٠,٨٤	١
١٠- الاستعداد للعمل في شركة أجنبية.	٢٦	١١,٤	٥٤	٢٣,٧	١٤٨	٦٤,٩	١,٤٦	٠,٦٩	١٤
١١- الاستعداد للعمل في شركة سعودية في الخارج.	٤٨	٢١,١	٧٠	٣٠,٧	١١٠	٤٨,٢	١,٧٣	٠,٧٩	٨
١٢- الاستعداد للتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة.	٦٨	٢٩,٨	٨٨	٣٨,٦	٧٢	٣١,٦	١,٩٨	٠,٧٩	٣
١٣- الاستعداد لتغير مجال التخصص إذا اقتضى الأمر لذلك.	٦٠	٢٦,٣	٧٥	٣٢,٩	٩٣	٤٠,٨	١,٨٦	٠,٨١	٦
١٤- الاستعداد لتغيير وظيفتي إذا لزم الأمر.	٣٩	١٧,١	٦٨	٢٩,٨	١٢١	٥٣,١	١,٦٤	٠,٧٦	١٠
١٥- القدرة على العمل في اكثر من مجال عمل.	٣٠	١٣,٢	٩١	٣٩,٩	١٠٧	٤٦,٩	١,٦٦	٠,٧٠	٩
١٦- القدرة على مسايرة التطـور في مجـال تكنولوجيـا المعلومات.	٢٦	١١,٤	٨٩	٣٩,٠	١١٣	٤٩,٦	١,٦٢	٠,٦٨	١٢

يتضمن الجزء [د] عبارات تشير إلى المهارات والقدرات والاستعدادات التي تزود ا برامج التعليم بالجامعة لطلبتها ومن التحليل الوصفي لعبارات ذلك المحور يتضح أن المهارات والقدرات التي تزود ا الجامعة الطلبة قليلة حيث تراواح متوسط العبارات ما بين ١,١٨ و ٢,٠٦: _

١ - وكان متوسط الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف المتوسـط الاكـبر ٢,٠٦ وإنحراف معياري ٠,٨٤.

٢ - إضافة إلى متوسط الاستعداد للتعلم المستمر مدى الحياة ١,٩٨ وإنحراف معياري ٠,٧٩ .

٣ – كان متوسط فهم وثقافة ومعتقدات غير المسلمين ١,٩٣ وانحراف معياري ٠,٧٨ . ويوضح ذلك الانخفاض الذي تقدمه الجامعة من مهارات لطلبتها

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (ناس وعبد الكريم، ١٩٩٩م).

١- من ضرورة الاهتمام بالتعليم المستمر _ مدى الحياه والتشجيع له.

٢- ضرورة تطوير معتقدات الطلبة وثقافتهم وأفكارهم.

٤ - أما متوسط القدرة على تحليل وحل المشكلات ١,٩٤ وإنحراف معيـاري ٠,٧٢ . كـان منخفض .

٥ - مع متوسط الاستعداد لتغير مجال التخصص إذا أقتضى الأمر ذلك ١,٨٦ وانحراف معياري ٠,٨١ . ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) من عدم وجود جامعات منتجة تتصدى للمشكلات الحالية المتنامية التي تواجه التعليم العالي وتؤثر على مسيرته وإتجاهه.

وإذا نظرنا إلى العبارات التالية :

- نرى أن متوسط الاستعداد للعمل في شركة سعودية في الخارج ١,٧٣ بانحراف معيـاري ٠,٧٩.

- و متوسط القدرة على العمل في أكثر من مجال عمل ١,٦٦ وإنحراف معياري ٠,٧٠ .

- أما متوسط تقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين ١,٦٤ وانحراف معياري ١,٧٢ . ويلاحظ أ ا ضعيفة ولا تشجع على أن تكون مخرجاتنا التعليمية متواكبة مع التطور التقني والمعلومات الحاصل في عصر العولمة

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (ناس وعبدالكريم،١٩٩٩م) من ضرورة تنامي ظاهرة الشركات متعددة الجنسيات لما لها من قوة إقتصادية تتخطى الحدود الوطنية للدول التي تنشأ فيها مما يؤدي إلى إنعكاسات ثقافية وإجتماعية في الدول التي تمارس أنشطتها فيها.

١٢ – أما متوسط القدرة على مسايرة التطور في مجال تكنولوجيا المعلومـات ١,٦٢ وإنحـراف معياري ٠,٦٨ .

١٣ - و متوسط تقبل العمل مع من لا يدين بدين ١,٥٣ وانحراف معياري ٠,٧١ .

١٤ - أما متوسط الاستعداد للعمل في شركة اجنبية ١,٤٦ وانحراف معياري ٠,٦٩ .

١٥ - إضافة إلى متوسط القدرة على العمل في الشركات متعددة ا لجنسية ١,٢٥ وانحراف معياري ٠,٥٣ . بأ ا تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) من قلة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات وتنوعها.

أما متوسط القدرة على التخاطب بأكثر من لغة ١,١٨ وانحراف معياري ٠,٤٨ وهو أقل المتوسطات فكان يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (التركستاني، ١٤١٨هـ/١٩٩٨م) من عدم إجادة خريج الجامعة للغة الإنجليزية.

ومع ما توصلت إليه دراسة جونز Jones(١٩٩٧م) من ضرورة الانغماس الكامل في مجتمع يتحدث لغة أخرى (الإنجليزية) لأن ذلك يفيد في تفهمها وإجاد ا، لذلك يجب إرسال الأبنـاء إلى مدارس وكليات عالمية حيث تدرس جميع المواد باللغة (الانجليزية-الفرنـسية .. إلخ مـن اللغـات الاجنبية).

مما سبق يتضح لنا أن أكثر المهارات التي تزود جامعة أم القرى ا طلا ا كان الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف يليها الاستعداد والقدرة على الحوار والنقاش مع الغير، بينما

جاءت قدرة الاستعداد للعمل في أكثر من مجال وتقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين في مرتبة متوسطة، وجاءت القدرة على التخاطب بأكثر من لغة في آخر القدرات ويسبقها العمل في الشركات متعددة الجنسية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (بوفحوص، ٢٠٠٠م) من ضرورة خروج الجامعات الخليجية والعربية من تقوقعها وعزلتها عن الآخرين والانفتاح على جامعات العالم خاصة وأننا نعيش في عالم ينتقل تدريجياً من تدويل التعليم إلى عولمة التعليم وتوقيع المعاهدات والاتفاقيات الثقافية بين الجامعات العالمية وتبادل الأساتذة للتدريس والزيارات الفنية والتشاور في المناهج.

وتتفق مع ما توصلت إليه دراسة (ناس وعبدالكريم، ١٩٩٩م) من عدم مواجهة الجامعة لهذا العصر إلا من خلال عملية تدويل الجامعات عن طريق تدويل الانتاج الذي يأتي مع الشركات العابرة.

[هـ] المعرفة بالعولمة :

جدول (٣٠) يبين النسب + التكرارات والتحليل الوصفي لما له من أهمية للطلبة من معرفتهم عن العولمة والرتبة الجديدة التي أحتلها متوسط العبارات

العبـــــــــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	مهم		قليل الأهمية		غير مهم				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- طبيعة العولمة.	١٨٣	٨٠,٣	٣٥	١٥,٤	١٠	٤،٤	٢,٧٦	٠,٥٢	٦
٢- سلبيات العولمة.	١٩١	٨٣,٨	٢٥	١١,٠	١٢	٥,٣	٢,٧٩	٠,٥٢	٢
٣- إيجابيات العولمة.	١٨٨	٨٢,٥	٣١	١٣,٦	٩	٣,٩	٢,٧٩	٠,٥٠	٣
٤- ما ينبغي فعله لمواجهة العولمة.	١٨٧	٨٢,٠	٣٢	١٤,٠	٩	٣,٩	٢,٧٨	٠,٥٠	٥
٥- المهارات اللازمة للإندماج في عصر العولمة	١٤٣	٦٢,٧	٦٢	٢٧,٢	٢٣	١٠,٠	٢,٥٣	٠,٦٧	١١
٦- القيم اللازمة لمقاومة العولمة.	١٧٥	٧٦,٨	٣٧	١٦,٢	١٦	٧,٠	٢,٧٠	٠,٥٩	٧
٧- التخصصات المطلوبة في عصر العولمة.	١٥١	٦٦,٢	٥٥	٢٤,١	٢٢	٩,٦	٢,٥٧	٠,٦٦	٩
٨- السياسات والتشريعات في ظل العولمة.	١٤٠	٦١,٤	٥٩	٢٥,٩	٢٩	١٢,٧	٢,٤٩	٠,٧١	١٢
٩- مخاطر العولمة على الدين الإسلامي.	٢١٠	٩٢,١	١٢	٥,٣	٦	٢,٦	٢,٨٩	٠,٣٨	١
١٠- الفرق بين العولمة والغزو الفكري.	١٨٨	٨٢,٥	٣٣	١٤,٥	٧	٣,١	٢,٧٩	٠,٤٨	٤
١١- أبعاد العولمة السياسية والاجتماعية.	١٤١	٦١,٨	٧٢	٣١,٦	١٥	٦،٦	٢,٥٥	٠,٦٢	١٠
١٢- مبررات الإندماج في عصر العولمة.	١٣٣	٥٨,٣	٦٩	٣٠,٣	٢٦	١١,٤	٢,٤٧	٠,٦٩	١٣
١٣- أدوات العولمة.	١٦١	٧٠,٦	٤٠	١٧,٥	٢٧	١١,٨	٢,٥٩	٠,٦٩	٨

يظهر جدول رقم (٣٠) أن معرفة طلبة جامعة أم القرى عن العولمة معرفة جيدة حيث تتراوح المتوسطات ما بين (٢,٤٧ – ٢,٨٩) :

١ - وكان متوسط مخاطر العولمة على الدين الاسلامي ٢,٨٩ وانحراف معياري ٠,٣٨ وهـو المتوسط الأكبر .

٢ - أما متوسط سلبيات العولمة ٢,٧٩ وانحراف معياري ٠,٥٢ .

٣ - أما متوسط التخصصات المطلوبة في عصر العولمة ٢,٥٧ وانحراف معياري ٠,٦٦ وقد جاء في المرتبة التاسعة.

٤- وأتى بعدها متوسط أبعاد العولمة السياسية والاجتماعية ٢,٥٥ وانحراف معياري ٠,٦٢ .

٥ - و متوسط المهارات اللازمة للإندماج في عصر العولمة ٢,٥٣ وانحراف معياري ٠,٧٦ .

مما سبق يتضح لنا أن مخاطر العولمة على الدين الإسلامي كان أكثر العبارات اهميـة وتمثـل معرفة كبيرة لدى الطلبة يليها الفرق بين العولمة والغزو الفكري ، وكانت مبررات الاندماج في عصر العولمة والسياسات والتشريعات في ظل العولمة أقل تلك العبارات أهمية لديهم.

- يلاحظ من ذلك إتفاق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة طه (١٩٩٠م)

١- من أنه عند دراسة أوضاع التبادل التجاري في مجال السلع التكنولوجية في مصر يظهر أن هناك إختلاف في هيكل الصادرات والواردات لصالح العالم الخارجي مما يدل على تدهور المستوى التكنولوجي لسلع الدولة وتأخر في وسائل الإنتاج وعدم إرتباطها بوسائل التكنولوجيا الخاصة ا.

٢- عند دراسة الاستثمارات الأجنبية إتضح أن صيغتها الإقتصادية أدت إلى ظهور آثار سلبية إقتصادياً وإجتماعياً .

- وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصل إليه مؤتمر دولة الامارات العربية المتحدة (٢١-٢٧نوفمبر،١٩٩١م).

١- لابد من رؤية واضحة بالنسبة لسوق العمل في الدول العربية وحجمها ونوعيتها وتأثير التعديل الاقتصادي والتقدم التقني عليها وتحركات العمالة في سوق العمل ككل.

٢- ضرورة إيجاد الإنسان لقيم أخلاقية إجابية قادرةعلى تجديد معارفه وإتخاذ قرارات وذلك من خلال التعليم المستمر.

٣ - وكذلك العزوف عن التخصص الدقيق وتوسيع المعرفة عند الطلبة مما يجعلهم بعيدون عن الإلمام بأبعاد التقنية المختلفة.

مما سبق يتضح لنا أن مخاطر العولمة على الدين الإسلامي كان أكثر العبارات أهمية وتمثل معرفـة كبيرة لدى الطلبة يليها الفرق بين العولمة والغزو الفكري، وكانت مبررات الإندماج في عصر العولمة والسياسات والتشريعات أقل تلك العبارات أهمية لديهم.

إجابة السؤال الثاني :

ما الاستراتيجيات المطلوبة من الجامعة لتتمكن من القيام بوظائفها في عصر العولمة.

الجدول رقم (٣١) يحاول التعرف على الدرجة التي من خلالها أتباع السياسات والاستراتيجيات المطلوبة في عصر العولمة وتكنولوجيا المعلومات بالنسبة للطلبة والرتبة الجديدة لمتوسط العبارات

العبارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	بكل تأكيد		إلى حد ما		ليس ضرورياً				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- إتاحة فرصة القبول في الجامعة أمام كل المواطنين.	١٠٤	٤٥,٦	٨٤	٣٦,٨	٤٠	١٧,٥	٢,٢٨	٠,٧٥	١٠
٢- إتاحة فرصة التعليم الجامعي لخريجي الثانوية فقط.	١١٨	٥١,٨	٧٥	٣٢,٩	٣٥	١٥,٤	٢,٣٦	٠,٧٤	٩
٣- إتاحة فرصة التعليم الجامعي للطلاب المتميزين فقط.	٤٠	١٧,٥	٥٦	٢٤,٦	١٣٢	٥٧,٩	١,٦٠	٠,٧٧	١٨
٤- استبدال التعليم الجامعي بنظم تعليم أقصر مدة.	٧٢	٣١,٦	١٠١	٤٤,٣	٥٥	٢٤,١	٢,٠٧	٠,٧٤	١٥
٥- استبدال التعليم الجامعي بنظم التعليم المستمر.	٦٤	٢٨,١	٨٧	٣٨,٢	٧٧	٣٣,٨	١,٩٤	٠,٧٩	١٦
٦- تكثيف الدورات التخصصية القصيرة.	١٤٥	٦٣,٦	٦٢	٢٧,٢	٢١	٩,٢	٢,٥٤	٠,٦٦	٧
٧- التأكيد على التعلم أثناء العمل.	١٦٤	٧١,٩	٥٠	٢١,٩	١٤	٦,١	٢,٦٦	٠,٥٩	٤
٨- فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول على وظائف .	٩٨	٤٣,٠	٨٢	٣٦,٠	٤٨	٢١,١	٢,٢٢	٠,٧٧	١١
٩- تنويع مسارات التعليم بعد الثانوية.	١٧٩	٧٨,٥	٣٨	١٦,٧	١١	٤,٨	٢,٧٤	٠,٥٤	٣
١٠- جعل التعليم الجامعي إلزامياً .	٥٧	٢٥,٠	٧١	٣١,١	١٠٠	٤٣,٩	١,٨١	٠,٨١	١٧
١١- استحداث برنامج لتعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي	١١٩	٥٢,٢	٩١	٣٩,٩	١٨	٧,٩	٢,٤٤	٠,٦٤	٨
١٢- إتاحة الفرص أمام الطالب ليتخصص في أكثر من تخصص في آن واحد.	٩٩	٤٣,٤	٧٦	٣٣,٣	٥٣	٢٣,٢	٢,٢٠	٠,٧٩	١٢
١٣- جعل نظم التعليم الجامعي مرنه تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر.	١٦٤	٧١,٩	٥٢	٢٢,٨	١٢	٥,٣	٢,٧٦	٠,٥٧	٢
١٤- جعل تعلم اللغات إجبارياً في كل التخصصات.	١٠٠	٤٣,٩	٦٣	٢٧,٦	٦٥	٢٨,٥	٢,١٥	٠,٨٤	١٤
١٥- جعل تعلم الحاسب الآلي إجبارياً في كل التخصصات.	١٤٦	٦٤,٠	٦٢	٢٧,٢	٢٠	٨،٨	٢,٥٥	٠,٦٥	٦
١٦- إلغاء التخصصات في التعليم الجامعي وجعله تعليماً عاماً وشاملاً.	٣٥	١٥,٤	٥٢	٢٢,٨	١٤١	٦١,٨	١,٥٤	٠,٧٥	١٩
١٧- جعل السنتين الأولى والثانية من الجامعة للإعداد العام.	٩٨	٤٣,٠	٧٠	٣٠,٧	٦٠	٢٦,٣	٢,١٧	٠,٨٢	١٣
١٨- إتاحة الفرصة أمام الطلبة للجمع بين التعلم والعمل.	١٥٧	٦٨,٩	٦١	٢٦,٨	١٠	٤،٤	٢,٦٤	٠,٥٦	٥
١٩- التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية.	١٨٤	٨٠,٧	٤٠	١٧,٥	٤	١,٨	٢,٧٩	٠,٤٥	١

يشير جدول رقم (٣١) إلى المتوسطات والانحرافات المعيارية للطلبة الخاصة بالسياسات والاستراتيجيات المطلوبة في عصر العولمة ويتضح من البيانات الوصفية للجدول ان متوسطات العبارات تراوحت بين ١,٥٤ و ٢,٧٩:

١- فكان متوسط عبارة التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية ٢,٧٩ وإنحراف معياري ٠,٤٥ وهو المتوسط الأكبر فهو بذلك يتفق مع النتيجة التي ما توصل إليه مؤتمر دولة الإمارات العربية (٢١-٢٧نوفمبر،١٩٩١م) من ضرورة الحاجة للتوسع في التدريب المهنى والفني والمناهج التعليمية لكي تتواءم مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمالة وإعادة النظر في السلم التعليمي والتسرب والرغبة في التعليم والتدريب المستمر.

- أما متوسط عبارة تنوع مسارات التعليم بعد الثانوية ٢,٧٤ وإنحراف ٠,٥٤ فتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الهيتي (١٩٩٨م) من إرتفاع نسبة المقيدين في مراحل التعليم كافة إلا أن أغلب أقطار دول مجلس التعاون الخليجي لازالت تعاني من نقص المهارات القادرة على تكييف التعليم وحاجات قطاع الاقتصاد وسوق العمل الخليجية، حيث لازالت نسبة الملتحقين في التعليم الثانوي الفني إلى التعليم الثانوي العام منخفضة إضافة إلى إنخفاض خريجي الكليات العلمية والتطبيقية إلى إجمالي خريجي الكليات.

- أما متوسط عبارة فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول على الوظائف ٢,٢٢ وبإنحراف معياري ٠,٧٧ فهي تتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة النجار (١٩٩٩م) لابد من إعادة هندسة فلسفة الجامعات العربية حتى تضاعف العائد وتزيد من كفاءة التشغيل وتحسن من القدرة على التكييف والاستفادة من الفرص العالمية وتقلل من التهديدات المتفرقة.

- وكان متوسط جعل تعلم اللغات إجبارياً في كل التخصصات ٢,١٥ وبإنحراف معياري ٠,٨٤ بأ ا متفقه مع ما توصلت إليه دراسة (جريجوري ، وفيلد، وستيفن، ١٩٨٨م) من أهمية اللغات الأجنبية وعلاقتها بالنجاح في المستقبل الوظيفي.

- وأيضاً مع ما توصل إليه مؤتمر عام (١٩٨٠م) (راسين Rascine) وويسكنسون

(Wisconsin)من ضرورة إنتشار اللغة الاجنبية الثانية في مجتمع طلاب التعليم العالي وذلك من أجل إدخل قواعد العولمة في التعليم ككل.

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه مؤتمر الامارات العربية (٢١-٢٤نوفمبر،١٩٩٧م) من إعادة تدريب العمالة ووضع خطة لتمويل هذه السياسات وحماية العمالة أثناء التحول من قطاع لآخر أو من مهنة لآخرى.

وإذا نظرنا إلى عبارة إتاحة فرصة التعليم الجامعي لطلاب المتميزين فقط بمتوسط ١,٦٠ وإنحراف معياري ٠,٧٧ بأنها متطابقة مع ما توصلت إليه دراسة (ناس وعبد الكريم،١٩٩٩م) من الاهتمام بالمتفوقين حتى المراحل الجامعية والدراسات العليا وتذليل الصعوبات لتقدمهم، إلا أنها أختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ناس وعبدالكريم،١٩٩٩م) من الاهتمام بالخريجين بعد المرحلة الثانوية وتوجيههم لما هو مناسب لهم من تخصصات.

مما سبق يتبين أن من أكثر الاستراتيجيات المطلوبة لعصر العولمة من وجهة نظر الطلبة ، هي إستراتيجية التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية الذي كان في المرتبة الأولى يليه سياسة جعل نظم التعليم الجامعي مرنة تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر وجاءت سياسات إلغاء التخصصات في التعليم الجامعي وجعله تعليماً عاماً وشاملاً أقل الاستراتيجيات التي أكد عليها طلبة جامعة أم القرى.

الجدول (٣٢) يوضح الفروق بين الجنسين من خلال اختبار (ت) فيما يستخدم من سياسات واستراتيجيات في عصر العولمة وتكنولوجيا المعلومات

العبـــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- إتاحة فرصة القبول في الجامعة أمام كل المواطنين.	ذكر	٧٠	٢,٤٠	٠,٧٣	٠,١٠٨	١,٦١٥
	أنثى	١٥٨	٢,٢٣	٠,٧٥		
٢- إتاحة فرصة التعليم الجامعي لخريجي الثانوية فقط.	ذكر	٧٠	٢,٣٧	٠,٧٣	٠,٩٢٠	٠,١٠١
	أنثى	١٥٨	٢,٣٦	٠,٧٤		
٣- إتاحة فرصة التعليم الجامعي للطلاب المتميزين فقط.	ذكر	٧٠	١,٧٩	٠,٨١	٠,٠١٣	٢,٤٩٥
	أنثى	١٥٨	١,٥١	٠,٧٤		
٤- استبدال التعليم الجامعي بنظم تعليم أقصر مدة.	ذكر	٧٠	٢,٠٧	٠,٧٩	٠,٩٦٦	٠,٠٤٢-
	أنثى	١٥٨	٢,٠٨	٠,٧٣		
٥- استبدال التعليم الجامعي بنظم التعليم المستمر.	ذكر	٧٠	١,٩٣	٠,٧٥	٠,٨٥٤	٠,١٨٤-
	أنثى	١٥٨	١,٩٥	٠,٨٠		
٦- تكثيف الدورات التخصصية القصيرة.	ذكر	٧٠	٢,٤٣	٠,٧٣	٠,٠٧٩	١,٧٦٧-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٩	٠,٦٢		
٧- التأكيد على التعلم أثناء العمل.	ذكر	٧٠	٢,٧١	٠,٥٤	٠,٣٣٩	٠,٩٥٩
	أنثى	١٥٨	٢,٦٣	٠,٦١		
٨- فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول علــى وظائف.	ذكر	٧٠	٢,٣٦	٠,٧٤	٠,٠٧٢	١,٨٠٥
	أنثى	١٥٨	٢,١٦	٠,٧٨		
٩- تنويع مسارات التعليم بعد الثانوية.	ذكر	٧٠	٢,٧٤	٠,٥٦	٠,٩١١	٠,١١٢
	أنثى	١٥٨	٢,٧٣	٠,٥٣		
١٠- جعل التعليم الجامعي إلزامياً.	ذكر	٧٠	١,٨٣	٠,٨٠	٠،٨٣٢	٠,٢١٣
	أنثى	١٥٨	١,٨٠	٠,٨٢		
١١- استحداث برامج لتعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي.	ذكر	٧٠	٢,٣٠	٠,٦٩	٠,٠٢٤	٢,٢٧٥-
	أنثى	١٥٨	٢,٥١	٠,٦١		
١٢- إتاحة الفرص أمام الطالب ليتخصص في أكثر من تخصص في آن واحد.	ذكر	٧٠	٢,١٦	٠,٨٣	٠,٥٧٣	٠,٥٦٥-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٢	٠,٧٨		
١٣- جعل نظم التعليم الجامعي مرنة تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر.	ذكر	٧٠	٢,٥٠	٠,٧٠	٠,٠٠٣	٢,٩٧١-
	أنثى	١٥٨	٢,٧٤	٠,٤٩		
١٤- جعل تعل اللغات إجبارياً في كل التخصصات.	ذكر	٧٠	٢,١٠	٠,٨٩	٠,٥٢٣	٠,٦٤٠-
	أنثى	١٥٨	٢,١٨	٠,٨٢		
١٥- جعل تعلــم الحاســب الآلي إجباريــاً في كــل التخصصات.	ذكر	٧٠	٢,٤٣	٠,٦٩	٠,٠٥٥	١,٩٢٥-
	أنثى	١٥٨	٢,٦١	٠,٦٣		
١٦- إلغاء التخصصات في التعليم الجامعي وجعله تعليماً عاماً وشاملاً.	ذكر	٧٠	١,٦٣	٠,٨٠	٠,٢٠٩	١,٢٥٩
	أنثى	١٥٨	١,٤٩	٠,٧٢		
١٧- جعل السنتين الأولى والثانية من الجامعة للإعداد العام.	ذكر	٧٠	٢,٠٤	٠,٨١	٠,١٢٨	١,٥٢٧-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٢	٠,٨٢		
١٨- إتاحة الفرصة أمام الطلبة للجمع بين التعلم والعمل.	ذكر	٧٠	٢,٦١	٠,٦٠	٠,٥٨٩	٠,٥٤٢-
	أنثى	١٥٨	٢,٦٦	٠,٥٥		
١٩- التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية.	ذكر	٧٠	٢,٧٤	٠,٤٧	٠,٢٩٨	١,٠٤٢-
	أنثى	١٥٨	٢,٨١	٠,٤٤		

يتضح من الجدول رقم (٣٢) الذي يوضح الفروق بين الطلبه فيما يستخدم من سياسات واستراتيجيات في عصر العولمة وتكنولوجيا المعلومات بحسب الجنس يتضح ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارات أرقام [١ – ٢ – ٤ – ٥ – ٧ – ٩ – ١٠ – ١٢ – ١٤ – ١٦ – ١٧ – ١٨ – ١٩] مما يظهر تساوي الطلبة والطالبات في رأيهم فيما يستخدم من سياسات واستراتيجيات في عصر العولمة واظهر الجدول فروق في العبارات التالية :
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارة الثالثة المتعلقة بإتاحة فرصة التعليم الجامعي للطلاب المتميزين فقط لصالح الذكور فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٤٩٥ ومستوى دلالة ٠,٠١٣ مما يؤكد على أن الطلاب يرون أن الجامعة تستخدم هذه السياسة أكثر مما يعتقد الطالبات .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارة السادسة الخاصة بتكثيف الدورات التخصصية القصيرة لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٧٦٧ ومستوى دلالة ٠,٧٩ مما يؤكد أن الطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب بأن على الجامعة أن تستخدم سياسة تكثيف الدورات .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارة الثامنة ، فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول على الوظائف لصالح الطلاب فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٠٥ ومستوى دلالة ٠,٠٧٢ مما يشير إلى أن الطلاب يرون أهمية فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول على الوظائف أكثر مما ترى الطالبات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارة الحادية عشر ، إستخدام برامج تعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي ، لصالح الطالبات فكانت قيمة (ت) ٢,٢٧٥ ومستوى دلالة ٠,٠٢٤ ووفقاً لذلك فالطالبات يعتقدون أكثر من الطلاب باستخدام هذه السياسة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في العبارة الثالثة عشر ، جعل نظم التعليم الجامعي مرنة تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر لصالح الطالبات، فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٩٧١ ومستوى دلالة ٠,٠٠٣ مما يشير إلى أن الطالبات يعتقدون أكثر من الطلاب باستخدام الجامعة لهذه السياسة.

- وجود فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة الخامسة عشر جعل تعلـم الحاسـب الآلي إجبارياً في كل التخصصات لصالح الطالبات فكانت قيمة (ت) ١,٩٢٥ ومستوى دلالـة ٠,٠٥٥ فالطالبات يرون أن على الجامعة أن تستخدم هذه السياسة أكثر من الطلاب.
- وقد يرجع ذلك إلى إعتقاد الطلاب بأهمية التعليم للرجال عن النساء وأن التميز صفة يجب أن تخص الرجل دون المرأة، لأن الرجل يقع على عاتقه ممارسة الأعمال وتكوين الأسرة.
- وقد يرجع ذلك إلى اعتقاد الطلاب بأن المرأة بعد التعليم سيكون مكا ا الم ل للزواج وتربية الأبناء، ولا حاجة لها للتميز.
- وقد يرجع ذلك إلى أن الاهتمام بالمرأة في سوق العمل سيزيد مع العولمة وسوف تزيد الحاجة إلى وجود المرأة في سوق العمل.
- قد يرجع وجود فروق بين الطلبة في ذلك إلى الاهتمام بالانتشار وعدم ربط التعليم بالوظيفة والانفتاح على العالم الخارجي في ظل هيمنة العولمة.
- قد يرجع وجود فروق بين الطلاب والطالبات فيما يختص باستخدام برامج تعلـيم الكبـار ضمن برامج التعليم الجامعي لصالح الطالبات إلى الاهتمام بالطالبة السعودية والنهوض بالمرأة بوجه عام حيث يقع على عاتقها تربية الأبناء وبناء جيل سليم ومـن ثم تحقيـق الرفاهيـة للمجتمع في ظل نظام جديد.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغانم (١٩٩٤م) من أن السياسات المتبعة حاليـاً في تأهيـل الموارد البشرية لا تتلاءم مع نوعية المهن المطلوبة وخصوصاً في مجال التعليم الفني والمهني.
- قد يرجع وجود فروق بين الطلاب والطالبات في جعل تعلم الحاسب الآلي إجبارياً في كـل التخصصات لصالح الطالبات إلى أن الجامعات لا تقوم بتدريب الطلاب وتأهيلهم للعمل كما ذكرت دراسة (التركستاني، ١٤١٨هـ/١٩٩٨م) .
- كما أنه يجب إستخـ ـ ـدام شبكات التليفزيون والكمبيوتر لنقل المعلومات كما ذكـرت دراسة كايرستيد،(Kierstead) وباومان (Bouman) (١٩٨٤م) وكانت نتائج هاتين الدراستين متفقه مع نتائج الدراسة الحالية.

جدول رقم (٣٣) نتائج اختبار (ت) للطلبة فيما يستخدم من سياسات واستراتيجيات في عصر العولمة بحسب التخصص

العبـــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- إتاحة فرصة القبول في الجامعة أمام كل المواطنين.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٢٨	٠,٧٤	٠,٧٩٥	-٠,٢٦٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٣١	٠,٧٨		
٢- إتاحة فرصة التعليم الجامعي لخريجي الثانوية فقط.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٣٨	٠,٧٢	٠,٤٩٣	٠,٦٨٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٨	٠,٨١		
٣- إتاحة فرصة التعليم الجامعي للطلاب المتميزين فقط.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦١	٠,٧٧	٠,٤٤٦	٠,٧٦٣
	علوم علمية	٣٢	١,٥٠	٠,٧٦		
٤- استبدال التعليم الجامعي بنظم تعليم أقصر مدة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٥	٠,٧٣	٠,٢٣٨	-١,١٨٣
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٢	٠,٨٣		
٥- استبدال التعليم الجامعي بنظم التعليم المستمر.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٤	٠,٧٨	٠,٨٤٢	-٠,٢٠٠
	علوم علمية	٣٢	١,٩٧	٠,٨٢		
٦- تكثيف الدورات التخصصية القصيرة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٤	٠,٦٧	٠,٨٦٣	-٠,١٧٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٥٦	٠,٥٦		
٧- التأكيد على التعلم أثناء العمل.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٦٤	٠,٦٠	٠,٢٠٤	-١,٢٧٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٧٨	٠,٤٩		
٨- فك الارتباط بين التعليم الجامعي والحصول على وظائف.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٢٤	٠,٧٧	٠,٢١٦	١,٢٤٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٦	٠,٨٠		
٩- تنويع مسارات التعليم بعد الثانوية.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧١	٠,٥٦	٠,١١٩	-١,٥٦٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٨٨	٠,٣٤		
١٠- جعل التعليم الجامعي إلزامياً.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٢	٠,٨١	٠,٦٤٥	٠,٤٦٢
	علوم علمية	٣٢	١,٧٥	٠,٨٤		
١١- استحداث برامج لتعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤١	٠,٦٥	٠,٠٨٢	-١,٧٥٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٣	٠,٥٥		
١٢- إتاحة الفرص أمام الطالب ليتخصص في أكثر من تخـصص في آن واحد.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٥	٠,٨٠	٠,٠٢١	-٢,٣١٧
	علوم علمية	٣٢	٢,٥٠	٠,٦٧		
١٣- جعل نظم التعليم الجامعي مرنة تسمح بالتحول من تخـصص إلى آخر.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٦٦	٠,٥٨	٠,٥٨١	-٠,٥٥٣
	علوم علمية	٣٢	٢,٧٢	٠,٥٢		
١٤- جعل تعلم اللغات إجبارياً في كل التخصصات.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٣	٠,٨٥	٠,٢٤٨	-١,١٥٨
	علوم علمية	٣٢	٢,٣١	٠,٧٨		
١٥- جعل تعلم الحاسب الآلي إجبارياً في كل التخصصات.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٤	٠,٦٧	٠,٤٩٩	-٠,٦٧٧
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٣	٠,٥٥		
١٦- إلغاء التخصصات في التعليم الجامعي وجعله تعليماً عاماً وشاملاً.	علوم نظرية	١٩٦	١,٥٤	٠,٧٤	٠,٩٧٥	٠,٠٣١
	علوم علمية	٣٢	١,٥٣	٠,٨٠		
١٧- جعل السنتين الأولى والثانية من الجامعة للإعداد العام.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٦	٠,٨٠	٠,٦٩٨	-٠,٣٨٨
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٢	٠,٩١		
١٨- إتاحة الفرصة أمام الطلبة للجمع بين التعلم والعمل.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٦٤	٠,٥٦	٠,٩٠١	-٠,١٢٤
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٦	٠,٦٠		
١٩- التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٧	٠,٤٧	٠,١١٣	-١,٥٩٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٩١	٠,٣٠		

نرى من خلال الجدول (٣٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بـين الطلبـة في التخصصين النظري والعلمي في جميع عبارات ذلك المحور [١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩] فكانت قيم (ت) غير دالة مما يؤكد تطابق طلبـة التخصصين في ذلك ويستثني من ذلك العبارتين رقم [١١-١٢] فقط .

- فقد ظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة النظري والعلمي في العبارة الحادية عشر (استحداث برامج لتعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي، لصالح طلبة العلمي فكانـت قيمة (ت) دالة عند مستوى ٠,٠٨٢ وتساوي ١,٧٥٠، مما يؤكد أن طلبة العلمي يـرون أن على الجامعة أن تستخدم هذه الاستراتيجية أكثر مما يرى طلبة النظري .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة النظري والعلمي في العبارة الثانية عشر (إتاحـة الفرص امام الطالب ليتخصص في اكثر من تخصص في أن واحد) لصالح طلبـة العلمـي، فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٣١٧ ومستوى الدلالة ٠,٠٢١ مما يؤكد أن طلبة العلمـي يرون أن على الجامعة أن تستخدم هذه الاستراتيجية أكثر مما يرى طلبة النظري.

فنرى من الفروق السابقة بين طلبة العلمي والنظري :

- في إستخدام إستراتيجية لتعليم الكبار لصالح العلمي إلى إهتمام طلبة العلمي بمواكبة التغيرات الحاصلة في العالم والسريعة والتي تستخدم التقنية وتكنولوجيا بشكل متسارع وأن استحداث تلك البرامج في الجامعات يساعد المجتمع على التقدم بـشكل أسـرع كمـا في التقـدم التكنولوجي.
- وتتفق هذه الدراسة مع المؤتمر الذي إنعقد في دولة الإمارات العربية (١٩٩١م) من التوسع في التعليم لمن تعدو السن القانوني في ذلك، والقضاء على الأمية في العالم العربي.
- إضافة إلى أن طلبة العلمي يرون أن هناك ترابط بين المواد العلمية وأنها مكمله لبعضها البعض ويفضلون الشمولية عن التخصص في مجال واحد ولذلك يفضلون أنه على الجامعة استخدام تلك الاستراتيجية لأنه في عصر العولمة هناك ترابط بين العلوم بإختلافها.
- كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة [بوفحـوص، ٢٠٠٠م] وكايرسـتيد (Kierstead) وباومان (Bawman) (١٩٨٤م).

جدول رقم (٣٤) اختبار (ت) لدلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب التخصص حول مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات اللازمة

العبـــــــــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
القيام بأبحاث مـشتركة بـين الجامعـة والمجتمع.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٦٠	٠,٠٠٥	٢,٩١٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦١	٠,٥٨		
القيام بخدمات تنمية اجتماعية مـشتركة بين الجامعـات والقطاعـات الحكوميـة والأهلية الأخرى.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٥٧	٠,٠٢٦	٢,٢٦٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٧٠		
إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعـات السعودية كالتعليم المستمر.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٥	٠,٧١	٠,٠٣٥	٢,١٤٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٥٦		
تبادل في الخبرات والتدريب بين الجامعة السعودية داخل المملكة.	علوم نظرية	٦٢	١,٨٤	٠,٦٨	٠,٠٢٤	٢,٣٠٢
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥١		
تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٥	٠,٧١	٠,٠٠١	٣,٣٣٩
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٤	٠,٦٧		
إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقـة التدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٨	٠,٧٤	٠,٠٣١	٢,٢٠١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,١٦	٠,٥٨		
الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينيـة والدنيوية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٤٥	٠,٦٢	٠,٠٠٣	٣,٠١٠
	علوم تطبيقية	٢٣	٢,٠٠	٠,٦٠		
الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كالأداب والفلسفة) والعلوم التطبيقية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٢٤	٠,٦٧	٠,٠٠٠	٤,٥٣٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥٩		
إعداد خريجي الجامعات ليكونوا قـادرين على تقديم الاستشارة للقطاع الخاص.	علوم نظرية	٦٢	١,٨١	٠,٦٥	٠,٠٢٢	٢,٣٣٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٣	٠,٦٦		

تابع جدول رقم (٣٤) اختبار (ت) لدلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب التخصص حول مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات اللازمة

اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة.	علوم نظرية	٦٢	٢,١٠	٠,٥٩	٠,٠٣٩	٢,٠٩٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٧		
تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٦	٠,٦٧	٠,٠٠٢	٣,٢٢٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٧	٠,٥١		
مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٦٣	٠,٠٣١	٢,١٩٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٦٣		
تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعة السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة وإثرائها.	علوم نظرية	٦٢	١,٨١	٠,٧٠	٠,٠٤٩	٢,٠٠٢
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥٩		

عند تحليل دلالات الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حسب التخصص حول مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات الضرورية لذلك، لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠,٠٥) إلا في ثلاثة عشر عبارة من العبارات البالغ عددها ستين عبارة، وذلك على النحو التالي:

١- القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع حيث كانت قيمة (ت) ٢,٩١٤عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥ وكانت الفروق لصالح تخصص العلوم النظرية.

٢- القيام بخدمات تنمية اجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٦٣ عند مستوى دلالة ٠,٠٢٦ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٣- إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر حيث كانت قيمة (ت) ٢,١٤٣ عند مستوى دلالة ٠,٠٣٥ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٤- تبادل في الخبرات والتدريب بين الجامعات السعودية في داخل المملكة حيث كانت قيمة (ت) ٢,٣٠٢ عند مستوى دلالة ٠,٠٢٤ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٥- تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول حيث كانت قيمة (ت) ٣,٣٣٩ عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٦- إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقة التدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٠١ عند مستوى دلالة ٠,٠٣١ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٧- الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية حيث كانت قيمة (ت) ٣,٠١٠ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٣ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٨- الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كالأداب والفلسفة) والعلوم التطبيقية حيث كانت قيمة (ت) ٤,٥٣٥ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

٩- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط حيث كانت قيمة (ت) ٢,٣٣٣ عند مستوى دلالة ٠,٠٢٢وكانت الفروق لصالح العلوم التطبيقية.

١٠- اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة حيث كانت قيمة (ت) ٢,٠٩٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٣٩ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

١١- تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة حيث كانت قيمة (ت) ٣,٢٢٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٢ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

١٢- مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة حيث كانت قيمة (ت) ٢,١٩٣ عند مستوى دلالة ٠,٠٣١ وكانت الفروق لصالح

١٣- تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة وإثرائها حيث كانت قيمة (ت) ٢,٠٠٢ عند مستوى دلالة ٠,٠٤٩ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

جدول رقم (٣٥) اختبار (ت) لدلالة الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس حول مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات اللازمة

العبـــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين.	ذكر	٤٤	١,٨٤	٠,٦١	٠,٠٠٤	٢,٩٩٠
	أنثى	٤١	١,٤٦	٠,٥٥		
الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كـالآداب والفلسفة) والعلوم التطبيقية.	ذكر	٤٤	٢,١٨	٠,٦٩	٠,٠٢٨	٢,٢٤٣-
	أنثى	٤١	٢,٤٩	٠,٥٥		
إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	ذكر	٤٤	١,٧٧	٠,٦٠	٠,٠٤٢	٢,٠٦٨
	أنثى	٤١	١,٥١	٠,٥٥		
إعداد الطالب للعمـل في الـشركات المتعـددة الجنسيات من خلال منـاهج الجامعـة وطـرق التدريس ا.	ذكر	٤٤	١,٥٠	٠,٥١	٠,٠٢٩	٢,٢٢٨
	أنثى	٤١	١,٢٧	٠,٤٥		
إعداد الأكاديمي والاسـتفادة منـه بالعمـل في الشركات الخاصة، الأجنبية، المتعددة الجنسيات.	ذكر	٤٤	١,٥٥	٠,٥٥	٠,٠٢٤	٢,٢٩٤
	أنثى	٤١	١,٢٩	٠,٤٦		

وعند استخدام اختبار (ت) لتحديد درجة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس فيما يتعلق بالاستراتيجيات المستخدمة للتجاوب مع تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة يظهر أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية إلا في عدد قليل من العبارات هي:-

١ - إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين، حيث كانت قيمة (ت) ٢,٩٩٠ عند مستوى دلالة ٠,٠٠٤ وكانت الفروق لصالح الإناث.

٢ - الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية، حيث كانت قيمـة (ت) ٢,٢٤٣ عنـد مستوى دلالة ٠,٠٢٨ وكانت الفروق لصالح الذكور.

٣ - إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة، حيـث كانـت قيمـة (ت) ٢,٠٦٨ عند مستوى دلالة ٠,٠٤٢ وكانت الفروق لصالح الذكور.

٤- إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعـة، حيـث كانت قيمة (ت) ٢,٢٢٨ عند مستوى دلالة ٠,٠٢٩.

٥- إعداد الأكاديمي للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات، حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٩٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٢٤ وكانت الفروق لصالح الذكور.

إجابة السؤال الثالث :

ما الأساليب التي ينبغي اتباعها لتنمية الموارد البشرية من خلال الجامعات السعودية لاعدادها وتأهيلها لمواجهة متطلبات العولمة ؟

الجدول (٣٦) يوضح الانحراف المعياري والمتوسط مضاف له النسب المئوية والتكرارات لأفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس لمدى تجـاوب الجامعـات مـع متطلبـات التنميـة البـشرية والاستراتيجيات اللازمة لعصر العولمة والرتبة الجديدة لمتوسط العبارات

العبـــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	غير موجودة		بطيئة		سريعة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١- إعادة تنمية الكفاءات البشرية سواء كانت من هم في داخل الجامعة [طلاب – أكاديمين – إداريـين ..] ومـن هـم خـارج الجامعـة [أفـراد – مواطنين...].	١٧	٢٠,٠	٥٦	٦٥,٩	١٢	١٤,١	١,٩٤	٠,٥٨	١٣
٢- القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع.	٢٠	٢٣,٥	٥٢	٦١,٢	١٣	١٥,٣	١,٩٢	٠,٦٢	١٧
٣- القيام بخدمات تنمية اجتماعيـة مـشتركة بـين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية الأخرى.	١٩	٢٢,٤	٥٢	٦١,٢	١٤	١٦,٥	١,٩٤	٠,٦٢	١٢
٤- إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر.	٢٢	٢٥,٩	٤٥	٥٢,٩	١٨	٢١,٢	١,٩٥	٠,٦٩	٨
٥- اتباع أنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العـالي مثل الجامعات المفتوحة.	٥٣	٦٢,٤	٢٩	٣٤,١	٣	٣,٥	١,٤١	٠,٥٦	٥٨
٦- الاهتمام بالمؤسسات الوسطية الأقل من الجامعـة [معاهد التعليم العالي ...] سواء النظرية والعلمية المتخصصة.	٢٤	٢٨,٢	٥١	٦٠,٠	١٠	١١,٨	١,٨٤	٠,٦١	٢٨
٧- استخدام الحاسب الآلي في التعليم.	١٠	١١,٨	٥١	٦٠,٠	٢٤	٢٨,٢	٢,١٦	٠,٦١	٢
٨- تبادل في الخبرات والتـدريب بـين الجامعـات السعودية في داخل المملكة.	٣٢	٣٧,٦	٤٣	٥٠,٦	١٠	١١,٨	١,٧٤	٠,٦٦	٣٣
٩- القيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية.	٢٦	٣٠,٦	٤٦	٥٤,١	١٣	١٥,٣	١,٨٥	٠,٦٦	٢٦
١٠- تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات.	٣١	٣٦,٥	٤٥	٥٢,٩	٩	١٠,٦	١,٧٤	٠,٦٤	٣٤
١١- تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول.	٢٨	٣٢,٩	٣٨	٤٤,٧	١٩	٢٢,٤	١,٨٩	٠,٧٤	١٨
١٢- إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين.	٣٥	٤١,٢	٤٤	٥١,٨	٦	٧,١	١,٦٦	٠,٦١	٤٤
١٣- استقطاب العقول المهاجرة لها.	٤٦	٥٤,١	٣٤	٤٠,٠	٥	٥,٩	١,٥٢	٠,٦١	٥٤

تابع جداول رقم (٣٦)

العبـــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	غير موجودة		بطيئة		سريعة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
١٤- إعداد خريجي الجامعات للعمل في نفس الجامعات.	٢٩	٣٤,١	٤٧	٥٥,٣	٩	١٠,٦	١,٧٦	٠,٦٣	٣٠
١٥- أعداد مخرجات قادرة على العمل في مجال البحث العلمي.	١٨	٢١,٢	٦٠	٧٠,٦	٧	٨,٢	١,٨٧	٠,٥٣	٢٣
١٦- التوازن بين الاهتمام بالتدريس والبحث العلمـي التطبيقي.	١٧	٢٠,٠	٥٥	٦٤,٧	١٣	١٥,٣	١,٩٥	٠,٦٠	١٠
١٧- توفير الجامعة لمعرفة متطورة ومتجددة.	٢٦	٣٠,٦	٤٥	٥٢,٩	١٤	١٦,٥	١,٨٦	٠,٦٨	٢٥
١٨- توجيه الأبحاث لتلبية حاجات القطاع الخاص مـن البحوث.	٣٢	٣٧,٦	٤٧	٥٥,٣	٦	٧,١	١,٦٩	٠,٦٠	٤١
١٩- إتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس للإبداع في تخصصه أو في مجالات أخرى.	٣٦	٤٢,٤	٤٢	٤٩,٤	٧	٨,٢	١,٦٦	٠,٦٣	٤٣
٢٠- إتباع طرق تدريس تساعد الطلاب على الإبـداع والأفكار.	٣٢	٣٧,٦	٤٢	٤٩,٤	١١	١٢,٩	١,٧٥	٠,٦٧	٣١
٢١- إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقـة التـدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس.	٢٧	٣١,٨	٤١	٤٨,٢	١٧	٢٠,٠	١,٨٨	٠,٧١	٢١
٢٢- تنويع البرامج التعليمية.	٢٣	٢٧,١	٤٨	٥٦,٥	١٤	١٦,٥	١,٨٩	٠,٦٦	١٩
٢٣- تكثيف البرامج التعليمية المطلوبة في سوق العمل.	٢٩	٣٤,١	٤٨	٥٦,٥	٨	٩,٤	١,٧٥	٠,٦٢	٣٢
٢٤- الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية.	٨	٩,٤	٤١	٤٨,٢	٣٦	٣٢,٤	٢,٢٣	٠,٦٤	١
٢٥- الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كـالأدب والفلسفة) والعلوم التطبيقية.	٢٠	٢٣,٥	٤١	٤٨,٢	٢٤	٢٨,٢	٢,٠٥	٠,٧٢	٣
٢٦- إلمام عضو هيئة التدريس بأكثر من تخصص.	٣٥	٤١,٢	٣٩	٤٥,٩	١١	١٢,٩	١,٧٢	٠,٦٨	٣٧
٢٧- إتقان عضو هيئة التدريس لمهارات العمل الأكاديمي ومهارات الإدارة.	١٨	٢١,٢	٥٢	٦١,٢	١٥	١٧,٦	١,٩٦	٠,٦٣	٦
٢٨- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا قادرين على تقديم الاستشارة للقطاع الخاص.	٣٩	٤٥,٩	٤٣	٥٠,٦	٣	٣,٥	١,٥٨	٠,٥٦	٤٩

تابع جدول رقم (٣٦)

العبـــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	غير موجودة		بطيئة		سريعة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
٢٩- التركيز على البحوث التطبيقية.	٢٢	٢٥,٩	٤٨	٥٦,٥	١٥	١٧,٦	١,٩٢	٠,٦٦	١٦
٣٠- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا بـاحثين وليس معلمين فقط.	٣٥	٣١,٢	٤٠	٤٧,١	١٠	١١,٨	١,٧١	٠,٦٧	٣٨
٣١-زيادة الارتباط بين البحث العلمي والتعليم.	١٨	٢١,٢	٥٣	٦٢,٤	١٤	١٦,٥	١,٩٥	٠,٦٢	٩
٣٢- الربط بين مواقع الإنتـاج في الـشركات المتنوعة والجامعة.	٤٥	٥٢,٩	٣٥	٤١,٢	٥	٥,٩	١,٥٣	٠,٦١	٥١
٣٣-زيادة الشراكة والتعاون بـين الـشركات الخاصة والجامعات.	٣٩	٤٥,٩	٤٢	٤٩,٤	٤	٤,٧	١,٥٩	٠,٥٨	٤٧
٣٤-زيادة التعاون مع الشركات الخاصة المتعددة الجنسيات ونوعية التعليم والتدريب.	٥١	٦٠,٠	٢٩	٣٤,١	٥	٥,٩	١,٤٦	٠,٦١	٥٥
٣٥-اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة.	١٦	١٨,٨	٥٢	٦١,٢	١٧	٢٠,٠	٢,٠١	٠,٦٣	٤
٣٦- تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة.	٢٢	٢٥,٩	٤٧	٥٥,٣	١٦	١٨,٨	١,٩٣	٠,٦٧	١٤
٣٧- مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة.	٢٠	٢٣,٥	٥٠	٥٨,٨	١٥	١٧,٦	١,٩٤	٠,٦٤	١١
٣٨-تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لإيصال ما يريد من معلومـات وللحـوار والنقاش.	١٩	٢٢,٤	٥٣	٦٢,٤	١٣	١٥,٣	١,٩٣	٠,٦١	١٥
٣٩- تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعـات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبـادل المعرفة وإثرائها.	٣٥	٤١,٢	٣٩	٤٥,٩	١١	١٢,٩	١,٧٢	٠,٦٨	٣٦
٤٠- التوازي بين التدريب العملـي والدراسـة النظرية.	١٥	١٧,٦	٥٧	٦٧,١	١٣	١٥,٣	١,٩٨	٠,٥٨	٥
٤١- تقليص الدراسة في الأقسام النظرية أقل من ٤ سنوات.	٦١	٧١,٨	١٨	٢١,٢	٦	٧,١	١,٣٥	٠,٦١	٦٠
٤٢- التعاون بين الشركات والجامعة في مجـال التدريب على الأسس الوظيفية.	٤٣	٥٠,٦	٣٩	٤٥,٩	٣	٣,٥	١,٥٣	٠,٥٧	٥٢
٤٣- تدريس الإنجليزية في المراحـل الأولى مـن التعليم العام إلى المرحلة الجامعيـة بـشكل مكثف.	٤٢	٤٩,٤	٣٥	٤١,٢	٨	٩,٤	١,٦٠	٠,٦٦	٤٦

تابع جدول رقم (٣٦)

العبـــــــــــــــــارة	التكرارات + النسب						المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة الجديدة
	غير موجودة		بطيئة		سريعة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
٤٤- استخدام وسائل التعليم تساعد عضو هيئة التدريس على التحليل والتطبيق.	٣٠	٣٥,٣	٤٤	٥١,٨	١١	١٢,٩	١,٧٨	٠,٦٦	٢٩
٤٥- مرونة الأنظمة فيما يتعلق بالتحصيل من تخـصص لآخر.	٤٠	٤٧,١	٤١	٤٨,٢	٤	٤,٧	١,٥٨	٠,٥٩	٤٨
٤٦- إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	٣٥	٤١,٢	٤٥	٥٢,٩	٥	٥,٩	١,٦٥	٠,٥٩	٤٥
٤٧-إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعة وطرق التدريس ا.	٥٢	٦١,٢	٣٣	٣٨,٨	-	-	١,٣٩	٠,٤٩	٥٩
٤٨- إعداد الأكاديمي للعمل في الـشركات المتعـددة الجنسيات.	٥٠	٥٨,٨	٣٤	٤٠,٠	١	١,٢	١,٤٢	٠,٥٢	٥٦
٤٩- ربط العمل الأكاديمي والاستفادة منـه بالعمـل في الشركات الخاصة ، الأجنبية ، المتعددة الجنسيات.	٥٥	٦٤,٧	٢٥	٢٩,٤	٥	٥,٩	١,٤١	٠,٦٠	٥٧
٥٠- مهمة الجامعة التنمية وإعطاء المعرفة للفرد سواء كان موظف أو مواطن عادي أي التعليم للتنمية.	١٨	٢١,٢	٥٢	٦١,٢	١٥	١٧,٦	١,٩٦	٠,٦٣	٧
٥١- مناسبة معايير الالتحاق بالجامعة مع التغيرات الحاصلة في العالم.	٣٦	٤٢,٤	٣٦	٤٢,٤	١٣	١٥,٣	١,٧٣	٠,٧١	٣٥
٥٢- تناسب المعايير المستخدمة في التقويم الجـامعي مـع المعايير العالمية.	٢٧	٣١,٨	٤٢	٤٩,٤	١٦	١٨,٨	١,٨٧	٠,٧٠	٢٢
٥٣- تعاون الجامعات السعودية والجامعـات الدوليـة الأخرى في تحديد معايير إعداد الموارد البشرية.	٣٤	٤٠,٠	٤٢	٤٩,٤	٩	١٠,٦	١,٧١	٠,٦٥	٣٩
٥٤- ملائمة نظام القبول لفلسفة تنمية الموارد البشرية.	٣٦	٤٢,٤	٤٠	٤٧,١	٩	١٠,٦	١,٦٨	٠,٦٦	٤٢
٥٥- الدمج بين برامج تعليم الكبار والفئات الخاصة مـع التعليم الجامعي من خلال الأكـاديميين والإدارات ومحتوى التدريس والمناهج.	٤٣	٥٠,٦	٣٩	٤٥,٩	٣	٣,٥	١,٥٣	٠,٥٧	٥٣
٥٦- تبني فلسفة التعليم الجامعي للجميع.	٥٢	٦١,٢	١٩	٢٢,٤	١٤	١٦,٥	١,٥٥	٠,٧٦	٥٠

تابع جدول رقم (٣٦)

٥٧- يئة الجامعة من حيث الإمكانيات والمحتوى لتبنى معايير عالمية لتقييم الخريجين والتخصصات وتصميم المناهج لتنافس الجامعات العالمية الأخرى.	٣٧	٤٣,٥	٣٧	٤٣,٥	١١	١٢,٩	١,٦٩	٠,٦٩	٤٠
٥٨- توجيه التعليم الجامعي للاستثمار المعرفة.	٢٢	٢٥,٩	٥٠	٥٨,٨	١٣	١٥,٣	١,٨٩	٠,٦٤	٢٠
٥٩- توجيه التعليم الجـامعي للاسـتثمار في ا تمـع Social Capital	٢٢	٢٥,٩	٥٤	٦٣,٥	٩	١٠,٦	١,٨٥	٠,٥٩	٢٧
٦٠- جعل عضو هيئة التدريس ذا ثقافة وإلمام بالعادات والتقاليد المختلفة للتعامل مع طلاب من دول مختلفة سواء عربية أو دولية.	٢٨	٣٢,٩	٤١	٤٨,٢	١٦	١٨,٨	١,٨٦	٠,٧١	٢٤

يتضح من الجدول رقم (٣٦) أن المتوسط والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمدى تجـاوب أعضاء هيئة التدريس مع متطلبات التنمية البشرية والاستراتيجيات اللازمة لعصر العولمة أن هنـاك تفاوت بين العبارات.

فمن التحليل الوصفي الذي أجاب على التساؤل الثالث يتضح لنا أن الاستراتيجيات معظمها ضعيفة وبطيئة فكان مدى المتوسط لمعظم الاستراتيجيات يتراوح ما بين ١,٣٥ – ٢,٣٣ وكانت عبارة:

الموازنة في الإهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية الذي كان له المتوسط الأكـبر ٢,٣٣ وإنحـراف معياري ٠,٦٤ .

يليها استخدام الحاسب الآلي في التعليم حيث كان المتوسط ٢,١٦ وإنحراف معايري ٠,٦١ .

والموازنة في الإهتمام بين العلوم النظرية والعلوم التطبيقية حيث كان المتوسـط يـساوي ٢,٠٥ وإنحراف معياري ٠,٧٢ .

ثم إهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة حيث كان المتوسط يساوي ٢,٠١ وإنحراف معياري ٠,٦٣

أما إن نظرنا إلى دور الجامعة مع عضو هيئة التدريس في إتاحة الفرص أمامه للإبداع في مجال تخصصه أو في مجالات أخرى كان متوسطها ١,٦٦ و إنحراف معياري ٠,٦٣ وإعطائه حرية لإختيار المناهج

وطريقة التدريس للإبداع بمتوسط ١,٨٨ وإنحراف معياري ٠,٧١ إضافة إلى إتباع طريق تدريس تساعد الطلاب على الإبداع بمتوسط ١,٧٥ وإنحراف معياري ٠,٦٧ يرى أ ا لا تشجع على تقدم عضو هيئة التدريس والطلبة لمواكبة التغيرات الحاصلة في عصر العولمة وتقانة المعلومات وعلى تطور جامعاتنا إضافة إلى ذلك إذا نظرنا إلى متوسط العبارات التي توضح دور الجامعة مـع الـشركات المتعددة الجنسيات فكان متوسطها كالتالي :

- زيادة التعاون مع الشركات الخاصة متعددة الجنسيات ونوعية التعليم والتدريب بمتوسط ١,٤٦ وإنحراف معياري ٠,٦١ يليها إعداد الأكاديمي للعمل في الشركات متعددة الجنسيات بمتوسط ١,٤٢ وإنحراف معياري ٠,٥٢. ثم ربط العمل الاكاديمي والاستفادة منه بالعمل في الشركات الخاصة الاجنبية بمتوسط ١,٤١ وإنحراف معياري ٠,٦٠ .

وأخيراً إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعة وطرق التدريس ا بمتوسط ١,٣٩ وإنحراف معياري ٠,٤٩ يدل على ضعف الجامعات في هذا الجانب وأ ا تحتاج إلى تغير كبير في تعاملا ا ا تمع الخارجي.

- وتتفق هذه النتائج مع ما ورد في دراسة ناس وعبد الكريم (١٩٩٩م) بتنامي ظاهرة الشركات المتعددة الجنسيات ولما لها من قوة إقتصادية تؤدي إلى إنعكاسات إجتماعية وثقافية على الدول وتأثير على التعليم وتنمية الموارد البشرية مما يجعلنا أن نبدأ بالاستفادة منها وأن كان متوسـط ذلك في هذه الدراسة الحالية بـ ١,٤٦ أقل من ١,٥ على الرغم من أهمية ذلك في دراسـة (ناس وعبد الكريم) ، وقد يكون السبب في ذلك أن تأثير الـشركات المتعـددة الجنـسيات والاستثمار الخارجي إلى الآن لم يكن بشكل القوي والمؤثر على الدولة والجامعات وقد يـتغير التأثير فيما بعد إذا بدأ ظهورها بشكل جيد وأيضاً بإعطاء حرية للأساتذة للعمل مع الطلبـة في قاعات الدراسة وأختيار المناهج وتبادل الأفكار إضافة إلى أ ا تتفق معها من حيث يئة الجامعة لتبني معايير عالمية في إعداد الموارد البشرية والخريجين والتخصصات وذلك بما يسمى بتـدويل الجامعات.

- وأيضاً إذا نظرنا إلى عبارة إتقان عضو هيئة التدريس لمهارات العمل الأكاديمي ومهارات الإدارة

وجد أ ا بطيئة بمتوسط ١,٦٩ وإنحراف معياري ٠,٠٦٣ وإدخال أنماط جديدة للتعلـيم في الجامعات السعودية على التعليم المستمر بمتوسط ١,٩٥ وإنحراف معياري ٠,٦٩، وأنظمـة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة بمتوسط ١,٩٥ وإنحراف معيـاري ٠,٦٩ وأنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة بمتوسـط ١,٤١ وأنحراف معياري ٠,٥٦ ويلاحظ أن جامعاتنا في ذلك الجانب تعتبر بطيئة وغير مهيئة لتجديد..

- وهي تتفق مع دراسة بوفحوص (٢٠٠٠م) في أن اتقان عضو هيئة التدريس لمهارات العمـل الأكاديمي والإدارة وإعادة تأهيل الخريجين وهيئة التدريس لما يتناسب مع المستجدات في سوق العمل والتغيرات الاكاديمية السريعة في الجامعات وإلمامه بعدد من التخصصات والربط بينـها وبين أقل من المتوسط نوعاً ما في بعض الجامعات العربية إلى بطئ في جامعات أخرى.

- في أنه على الجامعة إعادة النظر في تخصصا ا وتنويع مؤسساته .

- أما من حيث مدى قدرة جامعاتنا على تنمية الموارد البشرية فنرى أن إعادة تنمية الكفـاءات البشرية سوا كانت ممن هم في داخل الجامعة أو خارجها بطيئـة وضـعيفة بمتوسـط ١,٩٤ وإنحراف معياري ٠,٥٨ وأن تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عامله بمتوسط ١,٩٣ وإنحراف معياري ٠,٦٧. إضافة إلى أن توجيه التعليم الجامعي للإسـتثمار في ا تمـع كـان متوسطها ١,٨٥ وإنحرافها المعياري ٠,٥٩.

- بأ ا تتفق مع دراسة غبان (٢٠٠٢م) في الاستثمار في رأس المال البشري وا تمـــع مـــن خلال التعليم كماً وكيفاً في جامعاتنا ضعيف وتختلف ومع دراسة جـون (John) وآليـك (Alic)(١٩٩٧م) أن الاقتصاديات الحديثة بنيت على رأس المال البشري لما له من أهميـة في الأقتصاد العولمي الجديد من حيث أن نتيجة دراستها تنطبق على الجامعات الغربية أما جامعاتنا العربية فالإهتمام بطئ إلى ضعيف وتطورها محدود بعكس ما يحصل في الجامعات الغربية سريع ومؤثر ويساهم في التقدم التقني والتكنولوجي والمعلوماتي.

وحسب علم الباحثة لم تتوصل إلى دراسة تتعلق بآراء أعضاء هيئة التدريس عن الأساليب التي ينبغي اتباعها لتنمية الموارد البشرية في الجامعات في عصر العولمة.

إلا أن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة النجار (١٩٩٩م) وما توصلت إليه بأن لابد من إعادة لهندسة فلسفة الجامعات العربية لكي تزيد من كفاءة التشغيل وتحسن من مقدر ا على التكييف مع التغيرات الحاصلة والاستفادة من الفرص العالمية لكي تقلل من التباعد بينها وبين الجامعات العالمية .

إيضاً كان من نتيجة هذا الجدول أنه على الجامعة إعطاء الطلبة معايير تجعلهم يهتمون بالبحث العلمي وليس عند تخرجهم يصبحون كمعلمين فقط وإلقاء المادة العلمية للتلاميذ يضاف إلى ذلـك إرضاء الاساتذة والعاملين لأداء العمل بشكل أفضل من خلال ترك الحرية لهم في النقاش والحـوار لفتح مجال الابداع مما يسهل الماده العلمية على الطلبة

إجابة السؤال الرابع :

ما أبعاد العولمة المؤثرة على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة على تساؤل الدراسة الرابع الخاص بأبعاد العولمة المؤثرة على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قامت الباحثة بتحليل تكرارات الترتيب لكل بعد من أبعاد العولمة وتأثيرها على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهي البعد السياسي والبعد الثقافي والبعـد الديني والبعد الاقتصادي والبعد التكنولوجي والبعد التنظيمي ، وذلك حسب ما هـو موضـح في الجدول رقم (٣٧) أدناه.

جدول رقم (٣٧) أبعاد العولمة وتأثيرها على التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

البعد السياسي			البعد الثقافي			البعد الديني			البعد الاقتصادي			البعد التكنولوجي			البعد التنظيمي		
الترتيب	التكرار	%	الترتيب	التكرار	%	الترتيب	التكرار	%	الترتيب	التكرار	%	الترتيب	التكرار	%	الترتيب	التكرار	%
١	١٧	٢٠,٠	١	١٧	٢٠,٠	١	١٦	١٨,٨	١	٢١	٢٤,٧	١	١٩	٢٢,٤	١	٥	٥,٩
٢	١٦	١٨,٨	٢	١٢	١٤,١	٢	١٦	١٨,٨	٢	٢١	٢٤,٧	٢	١٨	٢١,٢	٢	٩	١٠,٦
٣	٢٢	٢٥,٩	٣	١٣	١٥,٣	٣	١٣	١٥,٣	٣	١٢	١٤,١	٣	١٢	١٤,١	٣	٢١	٢٤,٧
٤	١٠	١١,٨	٤	١٦	١٨,٨	٤	١٣	١٥,٣	٤	١٠	١١,٨	٤	١٢	١٤,١	٤	١٧	٢٠,٠
٥	١٥	١٧,٦	٥	١٩	٢٢,٤	٥	١١	١٢,٩	٥	١٢	١٤,١	٥	١٠	١١,٨	٥	٩	١٠,٦
٦	٥	٥,٩	٦	٨	٩,٤	٦	١٦	١٨,٨	٦	٩	١٠,٦	٦	١٤	١٦,٥	٦	٢٤	٢٨,٢
المجموع	٨٥	١٠٠	المجموع	٨٥	١٠٠	المجموع	٨٥	١٠٠	المجموع	٨٥	١٠٠	المجموع	٨٥	١٠٠	المجموع	٨٥	١٠٠

ومن بيانات الجدول أعلاه نلاحظ ما يلي:

١- أن البعد الاقتصادي حصل على الترتيب الأول في نظر معظم أفراد العينة (٢٤,٧%)، كما حصل على الترتيب الثاني لدى نفس النسبة من العينة، مما يعني أنه البعد الأكثر تأثيرا على التعليم العالي.

٢- أن البعد التكنولوجي حصل على الترتيب الأول لدى (٢٢,٤%) من أفراد العينة، وعلى الترتيب الثاني لدى (٢١,٢%) من أفراد العينة، لهذا فهو يحتل المرتبة الثانية من حيث التأثير على التعليم العالي.

٣- حصل البعد السياسي والبعد الثقافي على التوالي على الترتيب الأول ففي نظر (٢٠%) من العينة ، مما يعني أ نهما يحتلان المرتبة الثالثة في التأثير على التعليم العالي، ويعزز هذا أن (٢٥,٩%) من أفراد العينة يرون أن ترتيب البعد السياسي هو الترتيب الثالث.

٤- احتل البعد التنظيمي الترتيب الرابع في نظر (٢٤,٧%) من أفراد العينة والترتيب السادس في نظر (٢٨,٢%) من أفراد العينة، لهذا فهو يحتل المركز الرابع في قوة التأثير في التعليم العالي.

5 - لم يحصل البعد الديني على ترتيب مرجح في نظر أفراد العينة نظراً لاستقرار هذا الجانب وارتكاز سياسة التعليم على مبادئه بما يشير إلى ثباته كبعد أساسي وعدم تأثره بمستجدات العصر النابعة من ظروف العولمة، فهو أكثر الأبعاد استقراراً وبالتالي أكثرها تأثيراً على التعليم العالي في عصر العولمة وأقلها تأثراً من العولمة.

إجابة السؤال الخامس :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات عينة الدراسة في إجاباتهم على الاسئلة السابقة بحسب [الجنس - التخصص - المرتبة العلمية] ؟

الجدول (٣٨) نتائج إختبار (ت) لتحديد الفروق حسب الجنس بين أفراد العينة من خلال تحديد مستواهم في جوانب تقانة المعلومات :

العبـــــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١-استخدامك للحساب الآلي في التعلم في الجامعة.	ذكر	٧٠	١,٥١	٠,٦٣	٠,٢٦٠	-١,١٢٩
	أنثى	١٥٨	١,٦٣	٠,٧٢		
٢- استخدامك للحساب الآلي في التعلم في الم ل.	ذكر	٧٠	١,٩٠	٠,٧٨	٠,٠٢٥	-٢,٢٥٦
	أنثى	١٥٨	٢,١٥	٠,٧٨		
٣- استخدامك للحاسب الآلي في البحث العلمي.	ذكر	٧٠	١,٦٠	٠,٧١	٠,٠٣٢	-٢,١٥٨
	أنثى	١٥٨	١,٨٤	٠,٧٨		
٤- استخدامك للإنترنت في البحث العلمي.	ذكر	٧٠	١,٥٩	٠,٧١	٠,٠٣٦٣	-٠,٩٠١
	أنثى	١٥٨	١,٦٨	٠,٧٧		
٥- استخدامك للإنترنت في القراءة والإطلاع.	ذكر	٧٠	٢,٠٩	٠,٨١	٠,٠٨٢	١,٧٤٥
	أنثى	١٥٨	١,٨٩	٠,٧٩		
٦- حرصك على متابعة الجديد في علوم تكنولوجيا المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٨٤	٠,٦٥	٠,٤١٩	-٠,٨٠٩
	أنثى	١٥٨	١,٩٢	٠,٧٢		
٧- حضورك للدورات في مجال الحاسب الآلي وتقانة المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٣٣	٠,٥٨	٠,٤٥٩	-٠,٧٤٢
	أنثى	١٥٨	١,٣٩	٠,٦١		
٨- إلمامك بمجالات استخدام تقانة المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٥٦	٠,٦١	٠,٩٤٥	-٠,٠٦٩
	أنثى	١٥٨	١,٥٦	٠,٦٣		
٩- ما تقدمه من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات.	ذكر	٧٠	١,١٧	٠,٤٥	٠,٠٠٤	-١,٨٨٣
	أنثى	١٥٨	١,٤١	٠,٦١		
١٠- القراءة عن تكنولوجيا المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٧١	٠,٦٤	٠,٣٨٤	-٠,٨٧٢
	أنثى	١٥٨	١,٨٠	٠,٦٧		
١١- معرفة سلبيات تكنولوجيا المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٦٩	٠,٦٥	٠,٢٤٠	-١,١٧٩
	أنثى	١٥٨	١,٨٠	٠,٧٢		
١٢- حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات.	ذكر	٧٠	٢,٠١	٠,٨٣	٠,٠٥٤	-١,٩٣٥
	أنثى	١٥٨	٢,٢٤	٠,٨١		
١٣- القراءة عن العولمة.	ذكر	٧٠	١,٩١	٠,٥٦	٠,٨٥٠	-٠,١٨٩
	أنثى	١٥٨	١,٩٣	٠,٦١		
١٤- حضورك محاضرات وملتقيات عن العولمة.	ذكر	٧٠	١,٣٩	٠,٥٥	٠,٣٦٧	-٠,٩٠٣
	أنثى	١٥٨	١,٤٦	٠,٥٤		
١٥- متابعة أخبار عن العولمة.	ذكر	٧٠	١,٨٧	٠,٧٠	٠,٣٣٦	٠,٩٦٤
	أنثى	١٥٨	١,٧٨	٠,٥٩		

نتائج اختبار (ت) للفروق بين الطلاب والطالبات في مستواهم في تقانة المعلومات

من الجدول رقم (٣٨) يتضح أنه لا توجد فروق بين الطلاب والطالبات في العبارات التي تحدد مستواهم في تقانة المعلومات والتي تحمل ارقام [١ – ٤ – ٦ – ٧ – ٨ – ١٠ – ١١ – ١٣ – ١٤ – ١٥] حيث كانت قيم (ت) ما بين (٠,٠٦٩) و (٠,١٨٩) وتراوحت الدلالة ما بين (٠,٢٤٠) و (٠,٣٦٧) .

اما العبارات ذات الفروق بين الطلبة والطالبات فهي [٢ – ٣ – ٥ – ٩ - ١٢] :

- **اشارت النتائج إلى وجود فروق بين الطلاب والطالبات في عبارة استخدام الحاسب الآلي في التعليم في المـ ل لصالح الإناث (الطالبات) حيث بلغت قيمة (ت) ٢,٢٥٦ ومستوى الدلالة (٠,٢٥) – (٠,٠٥) .**
- **كما ظهرت فروق بين الطلاب والطالبات في عبارة استخدام الحاسب الآلي في البحث العلمي لصالح الطالبات فقد بلغت قيمة (ت) ٢,١٥٨ ومستوى دلالة ٠,٠٣٢ (٠,٠٥).**
- **وظهرت فروق بين الطلاب والطالبات في عبارة استخدامك للإنترنت في القراءة والإطلاع لصالح الطلاب حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٧٤٥ ومستوى دلالة ٠,٠٨٢ .**
- **وجود فروق بين الطلاب والطالبات في عبارة ما تقدمه من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٨٣ ومتسوى دلالة ٠,٠٠٤ .**
- **كما كانت هناك فروق بين الطلاب والطالبات في متوسط عبارة حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٩٣٥ ومستوى دلالة ٠,٠٥٤ .**

وبعد هذا العرض السابق لنتائج الجدول رقم (٣٨) من هذه الدراسة يمكن للباحثة القول بأن النتائج الخاصة بالفروق تشير إلى أن الطالبات يرون أن إستخدام الحاسب الآلي في التعليـم العـالي والجامعي وكذلك تقديم البحوث والواجبات حول التكنولوجيا من أكثر العبارات التي تسهم في تحديد مستواهم في تقانة المعلومات ، بينما رأى الطلاب فقط أن استخدام الإنترنت في القراءة والإطلاع هي العبارة التي تسهم في تحديد مستواهم في تقانة المعلومات .

وفي حدود علم الباحثة لا توجد دراسة سابقة تتحدث عن الفروق بين الطلاب والطالبات فيما يتعلق بتحديد مستواهم في تقانة المعلومات وترجع الباحثة الفروق بين بينهما في عبارة إستخدام الحاسب الآلي في التعليم والعمل ، وفي عبارة استخدام الحاسب الآلي في البحث العلمي، وفي عبارة ما تقدمه من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات، وفي عبارة حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات لصالح الإناث إلى ما يلي : _

- طبيعة المجتمع في المملكة العربية السعودية ويتمثل ذلك في الآتي : _

أ - الفترة الزمنية التي تقضيها الطالبات بالمنزل أكبر من التي يقضيها الطلاب .

ب- تفضيل الطالبات البقاء بالمنزل دون الالتحاق بالعمل خلال فترة أجازة الصيف.

ج- عدم وجود أماكن مناسبة للطالبات للترفيه وقضاء وقت الفراغ .

د - إرتفاع المستوى الإجتماعي والاقتصادي لكثير من أسر الطالبات يجعل هناك مساحة زمنية من الوقت الذي تقضيه الطالبة أمام الحاسب الآلي في التعليم والبحث العلمي ومهارات تكنولوجيا المعلومات.

- أما فيما يتعلق بالطلاب فأنشغالهم بالعمل وأماكن الترفيه والخروج مع الاصدقاء ومتطلبات الحياة المادية تجعل من فترة بقائهم أمام الإنترنت أقل من الفتيات.

جدول (٣٩) نتائج اختبار (ت)

للفروق بين الطلاب والطالبات فيما يتصف به التعليم الجامعي من صفات

العبـــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١-يعتمد على التلقين ونقل المعرفة.	ذكر	٧٠	٢,٧٣	٠,٥٤	٠,٣٨٤	٠,٨٧٢-
	أنثى	١٥٨	٢,٦٦	٠,٥٧		
٢- يعتمد على الحوار والنقاش.	ذكر	٧٠	١,٨٩	٠,٥٨	٠,٠٥٠	١,٩٧١-
	أنثى	١٥٨	٢,٠٨	٠,٧١		
٣- يعتمد على التقويم الدوري.	ذكر	٧٠	٢,١٧	٠,٦٦	٠,٣٤٩	٠,٩٣٩-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٧	٠,٧٢		
٤- يعتمد على التقويم المستمر.	ذكر	٧٠	١,٦٤	٠,٦٦	٠,٤٥٠	٠,٧٥٦
	أنثى	١٥٨	١,٥٧	٠,٧٨		
٥- يعد الفرد لنقل المعرفة.	ذكر	٧٠	٢,٢٦	٠,٧٠	٠,٤١٣	٠,٨١٩-
	أنثى	١٥٨	٢,٣٤	٠,٧٣		
٦- يعد الفرد لصناعة المعرفة.	ذكر	٧٠	١,٧٦	٠,٦٩	٠,٦١٢	٠,٥٠٨-
	أنثى	١٥٨	١,٨١	٠,٧٤		
٧- يعد الفرد للبحث العلمي.	ذكر	٧٠	١,٧٧	٠,٧٥	٠,٠٠٨	٢,٦٧٦-
	أنثى	١٥٨	٢,٠٦	٠,٧٣		
٨- يعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار.	ذكر	٧٠	٢,٥٩	٠,٦٣	٠,٤٧٨	٠,٦٩٦-
	أنثى	١٥٨	٢,٦٥	٠,٥٩		
٩- يعد الطالب لطرح الأسئلة.	ذكر	٧٠	١,٧٩	٠,٦٣	٠,٠٦٦	١,٨٥٠٠-
	أنثى	١٥٨	١,٩٦	٠,٦٨		
١٠- يعد الطالب للإبداع.	ذكر	٧٠	١,٦٩	٠,٦٧	٠,٧٩٢	٠,٢٦٤
	أنثى	١٥٨	١,٦٦	٠,٧٥		
١١- يعد الطالب للتقليد.	ذكر	٧٠	٢,٢٠	٠,٧٥	٠,٨٠٣	٠,٢٤٩
	أنثى	١٥٨	٢,١٧	٠,٨٤		
١٢- يتميز بتسلط الأستاذ.	ذكر	٧٠	٢,٢٤	٠,٧٩	٠,٦٦٢	٠,٤٣٨-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٩	٠,٧٦		
١٣- يتميز بديمقراطية التعليم.	ذكر	٧٠	١,٦٩	٠,٧١	٠,٠٩٣	١,٦٨٧-
	أنثى	١٥٨	١,٨٦	٠,٧٣		
١٤- يعالج قضايا محددة مسبقاً.	ذكر	٧٠	٢,١٩	٠,٧٣	٠,٢٠٢	١,٢٧٩
	أنثى	١٥٨	٢,٠٤	٠,٨٤		
١٥- يعالج قضايا غير محددة (الدروس المفتوحة).	ذكر	٧٠	١,٦٩	٠,٧١	٠,٥٩٨	٠,٥٢٨
	أنثى	١٥٨	١,٦٣	٠,٦٩		
١٦- تهيمن عليه التخصصية.	ذكر	٧٠	٢,٣٧	٠,٧٣	٠,٤٨٢	٠,٧٠٤-
	أنثى	١٥٨	٢,٤٤	٠,٧٠		
١٧- ينظر للقضايا من زوايا متعددة.	ذكر	٧٠	١,٩٠	٠,٦٨	٠,٩٠٨	٠,١١٥-
	أنثى	١٥٨	١,٩١	٠,٦٩		
١٨- يعتمد على الأساليب التقليدية في التعليم.	ذكر	٧٠	٢,٤٣	٠,٧٥	٠,٢٥٤	١,١٤٣-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٤	٠,٦٨		
١٩- يتعمد على تقانة المعلومات في التعليم.	ذكر	٧٠	١,٦٩	٠,٦٥	٠,٥٦٦	٠,٥٧٥-
	أنثى	١٥٨	١,٧٤	٠,٦٧		
٢٠- يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في التعليم.	ذكر	٧٠	١,٥٠	٠,٦٨	٠,١٠٨	١,٦١٢-
	أنثى	١٥٨	١,٦٥	٠,٦٥		

من الجدول رقم (٣٩) يتضح أنه لا توجد فروق بين الطلاب والطالبات في العبارات رقم [١-٣-٤-٥-٦-٨-١٠-١١-١٢-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠] فكانت قيم (ت) غير دالة مما يشير إلى تساوى الطلاب والطالبات في رأيهم حول ما يتصف به التعليم الجامعي بالخصائص التي تقيسها تلك العبارات .

أما الفروق بينهما فكانت في العبارات التالية [٢-٧-٩-١٣] :

- ظهر وجود فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة الثانية الخاصة بصفة اعتماده على الحوار والنقاش لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي (١,٩٧١) ومستوى دلالة ٠,٠٥٠ مما يوضح أن الطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب في أن التعليم الجامعي يتصف ويعتمد على الحوار والنقاش.

قد يرجع ذلك إلى :

أ – إفتقاد الطالبات لمبدأ الحوار والنقاش خلال مرورهم بعملية التنشئة الاجتماعية في الأسرة.

ب - قد يرجع إلى إعطاء التعليم الجامعي الفرصة للطالبة للتعبير عن آرائها وممارسة الحوار والنقاش أكثر مما يتاح لها بالأسرة.

- وجود فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة السابعة الخاصة بصيغة يعد الفرد للبحث العلمي لصالح الطالبات فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٦٧٦ ومستوى دلالة ٠,٠٠٨ مما يوضح أن الطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب أن التعليم الجامعي يعد الفرد للبحث العلمي.

قد يرجع ذلك إلى :

أ - أن الطالبات لديهن الوقت الأكبر للإهتمام بالتعليم والبحث العلمي أكثر من البنين.

ب- إهتمامات الطالبات العلمية والتعليمية أكثر من الطلاب وربما يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمع ونشأة الفتاة في الماضي ومحاولة تعويض مافاتها.

- وجود فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة التاسعة يعد الطالب لطرح الأسئلة لصالح

الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٥٠ ومستوى دلالة ٠,٠٦٦ فالطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب أن التعليم الجامعي يعد الطالب لطرح الأسئلة .

وقد يرجع ذلك إلى وجود الحوار والنقاش الذي يعتمد عليه التعليم ومن ثم منح الطالبة فرصة لطرح الأسئلة والاستفسارات المرتبطة بالنواحي التعليمية.

- **كما ظهر وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلاب والطالبات في العبارة الثالثة عشر الخاصة بصفة يتميز بديموقراطية التعليم لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٦٨٧ ومستوى دلالة ٠,٠٩٣ فالطالبات يعتقدن أكثر من الطلبة أن التعليم يتميز بديمقراطية التعليم .**

وقد ترجع الديمقراطية إلى أن مجتمعنا حالياً : _

١ - لا يفرق بين الطالب والطالبة فكلهم سواء .

٢ - إضافة على أن أهمية التعليم للفتاة لا تقل عن الفتى حيث أن الأم مدرسة ويقع على عاتقها تربية الاجيال القادمة.

الجدول (٤٠) نتائج اختبار (ت) للفروق بين الطلبه في مستوى البرامج المقدمة من الجامعة

العبـــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- تنوع البرامج والمواد.	ذكر	٧٠	٢,٤١	٠,٧٣	٠,٦١٤	٠,٥٠٤
	أنثى	١٥٨	٢,٣٦	٠,٧٤		
٢- التركيز على تنمية المهارات.	ذكر	٧٠	١,٩٠	٠,٧٥	٠,٨٤٢	٠,١٩٩
	أنثى	١٥٨	١,٨٨	٠,٦٩		
٣- التكامل بين التخصصات.	ذكر	٧٠	٢,١٠	٠,٦٦	٠,١٣٣	١,٥٠٨-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٦	٠,٧٧		
٤- المزاوجة بين التعليم والتدريب.	ذكر	٧٠	١,٩٣	٠,٧٥	٠,١٨٤	١,٣٣٤
	أنثى	١٥٨	١,٧٨	٠,٧٥		
٥- الشمول.	ذكر	٧٠	١,٩٤	٠,٧٦	٠,٠٨٩	١,٧٠٩-
	أنثى	١٥٨	٢,١٤	٠,٨٢		
٦- التركيز على التخصص.	ذكر	٧٠	٢,٥٣	٠,٧٢	٠,٢١٠	١,٢٥٨-
	أنثى	١٥٨	٢,٦٥	٠,٦٧		
٧- الإعداد لأكثر من مهنة.	ذكر	٧٠	١,٧٧	٠,٦٨	٠,٤٤٥	٠,٧٦٦
	أنثى	١٥٨	١,٧٠	٠,٦٨		
٨- التركيز على حاجات المتعلم.	ذكر	٧٠	٢,٠	٠,٧٦	٠,٣٤٤	٠,٩٤٨
	أنثى	١٥٨	١,٨٩	٠,٨٠		
٩- الارتباط بمتطلبات سوق العمل.	ذكر	٧٠	١,٨٦	٠,٦٤	٠,٢١٦	١,٢٤٠
	أنثى	١٥٨	١,٧٤	٠,٦٦		
١٠- التجاوب مع حاجات المجتمع.	ذكر	٧٠	١,٨٤	٠،٧١	٠،٨٩٧	٠,١٢٩
	أنثى	١٥٨	١,٨٣	٠,٧٥		
١١- التهيئة لمواصلة التعليم المستمر.	ذكر	٧٠	٢,١٦	٠,٦٣	٠,٣٦٥	٠,٩٠٧
	أنثى	١٥٨	٢,٠٦	٠,٨٢		
١٢- الإعداد للتعلم الذاتي.	ذكر	٧٠	٢,٠٤	٠,٨١	٠,٠٦٥	١,٨٥٧-
	أنثى	١٥٨	٢,٢٥	٠,٧٥		
١٣- محو الأمية التكنولوجية.	ذكر	٧٠	١,٧٦	٠,٧١	٠،٠٦٠	١,٨٩١-
	أنثى	١٥٨	١,٩٦	٠,٧٧		
١٤- الإعداد لممارسة البحث العلمي.	ذكر	٧٠	٢,٠٤	٠,٧٩	٠,٩٢٣	٠,٠٩٧
	أنثى	١٥٨	٢,٠٣	٠,٨٢		
١٥- الإعداد للعمل الحر.	ذكر	٧٠	١,٨٠	٠,٧٣	٠,٢٨٣	١,٠٧٦-
	أنثى	١٥٨	١,٩٢	٠,٧٧		
١٦- التقيد بمعايير الإعداد العالمية.	ذكر	٧٠	١,٧٣	٠,٦٤	٠,٥٨٠	٠,٥٥٣
	أنثى	١٥٨	١,٦٨	٠,٦٥		
١٧- مسايرة التغيرات في مجال المعرفة.	ذكر	٧٠	١,٨٤	٠,٧١	٠,٢١٦	١,٢٣٩-
	أنثى	١٥٨	١,٩٨	٠,٨٠		
١٨- التكيف مع متطلبات العصر.	ذكر	٧٠	١,٨٣	٠,٧٦	٠,٢٥٩	١,١٣٠-
	أنثى	١٥٨	١,٩٦	٠,٧٩		

من جدول (٤٠) الذي يظهر الفروق بين الطلاب والطالبات في إجابتهم عن عبارات المحور الثاني الخاصة بمستوى البرامج المقدمة من الجامعة ويتضح من الجدول أنه لا توجد فـروق بـين لطلاب والطالبات في العبارات أرقـام [١-٢-٣-٤-٦-٧-٩--١٠-١١-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨] حيث لم تكن قيم (ت) دالة مما يشير إلى تساوي الطلاب والطالبات في الـرأي عـن مستوى البرامج المقدمة في الجامعة .

اما الفروق فكانت في العبارات التالية [٥ – ١٢ – ١٣] :

- ظهرت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين الطلاب والطالبات في العبـارة الخامسة التي تشير إلى الشمول لصالح الإناث حيث كانت قيمة (ت) تـساوى ١,٧٠٩ ومستوى دلالة ٠,٠٨٩ . فالطالبات يعتقدن أن برامج الجامعة تتصف بالشمول أكثر مـن الطلاب .

وقد يرجع ذلك إلى :

أ - إنتظام الطالبات في الحضور للجامعة أكثر من الطلاب .

ب- إلمام الجامعة بما يتطلبه التطوير المستمر لخريجها مما ينعكس على الطالبات وحسن إسـتفادن من البرامج المقدمة.

- كما ظهرت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين الطـلاب والطالبـات في العبارة الثانية عشر التي تشير إلى الاعداد للتعلم الذاتي لصالح الطلاب الذي يرون أن برامج الجامعة يئ الطالب وتعده للتعلم الذاتي أكثر من الطالبات فكانـت قيمـة (ت) ١,٨٥٧ ومستوى دلالة ٠,٠٦٥ .

قد يرجع ذلك إلى :

أ - الطلاب لديهم فرصة أكبر للإنطلاق والحرية أكثر من الطالبات وبالتالي فمجالات التعلـيم الذاتي تجد فرصتها أكثر من الطالبات.

ب - الطالب يعتمد على مسئوليته في العمل وتكوين أسرة مستقبلاً وهـذا يعـده إلى التعلـيم

والانطلاق أكثر من الطالبة.

- كما ظهرت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٥ بين الطلاب والطالبات في العبارة الثالثة عشر الخاصة بمحو الأمية التكنولوجية لصالح الإناث حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٩١ ومستوى دلالة ٠,٠٦٠ مما يشير إلى أن الطالبات يعتقدن أن برامج الجامعة تسهم في محو الأمية التكنولوجية .

قد يرجع ذلك إلى :

أ - بعض الأسر لا تهتم بتعليم الفتيات وبالتالي فالطالبة التي تذهب إلى الجامعة تجد في ذلك محو لأميتها التكنولوجية.

ب- قد يرجع ذلك إلى عدم إهتمام بعض الأسر بدخول الإنترنت إلى منازلهم وبالتالي فالجامعة تساعد الطالبة في الإستفادة من هذه التكنولوجيات لصالح المجتمع.

ج- قد يرجع إلى إلتزام الطالبات بالحضور للجامعة أكثر من الطلاب.

الجدول (٤١) يوضح مدى ما زودته الجامعة لأفراد العينة عن طريق إختبار (ت) والفروق بينهما من خلال المهارات والقدرات والاستعدادات

العبـــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- القدرة على العمل في شركات متعددة الجنسيات.	ذكر	٧٠	١,٢٧	٠,٥١	٠,٦٢٧	٠,٤٨٧
	أنثى	١٥٨	١,٢٣	٠,٥٤		
٢- القدرة على التخاطب بأكثر من لغة.	ذكر	٧٠	١,١٦	٠,٤٧	٠,٦٣٤	-٠,٤٧٧
	أنثى	١٥٨	١,١٩	٠,٤٨		
٣- القدرة على الحوار والنقاش مع الغير.	ذكر	٧٠	١,٩٦	٠,٦٧	٠,٥١٣	-٠,٦٥٥
	أنثى	١٥٨	٢,٠٢	٠,٦٥		
٤- تقبل العمل مع من لا يدين بديني.	ذكر	٧٠	١,٤١	٠,٦٣	٠,١١٤	-١,٥٨٨
	أنثى	١٥٨	١,٥٨	٠,٧٤		
٥- فهم ثقافة ومعتقدات غير المسلمين.	ذكر	٧٠	١,٧٧	٠,٨٠	٠,٠٤٨	-١,٩٨٦
	أنثى	١٥٨	١,٩٩	٠,٧٧		
٦- تقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين.	ذكر	٧٠	١,٣٩	٠,٦٤	٠,٠٠٠	-٣,٦٣٦
	أنثى	١٥٨	١,٧٥	٠,٧٣		
٧- القدرة على استخدام أدوات الاتصال المختلفة.	ذكر	٧٠	١,٨١	٠,٧٣	٠,٣٤٠	٠,٩٥٦
	أنثى	١٥٨	١,٧١	٠,٧٨		
٨- القدرة على تحليل وحل المشكلات.	ذكر	٧٠	١,٩٦	٠,٧٣	٠,٧٩٦	٠,٢٥٩
	أنثى	١٥٨	١,٩٣	٠,٧١		
٩- الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمـــل شريف.	ذكر	٧٠	٢,٣٠	٠,٦٩	٠,٠٠٣	٢,٩٥٦
	أنثى	١٥٨	١,٩٥	٠,٨٨		
١٠- الاستعداد للعمل في شركة أجنبية.	ذكر	٧٠	١,٥٩	٠,٧٣	٠,٠٧٩	١,٧٦٢
	أنثى	١٥٨	١,٤١	٠,٦٧		
١١- الاستعداد للعمل في شركة سعودية في الخارج.	ذكر	٧٠	١,٨٦	٠,٧٩	٠,١٠٠	١,٦٥١
	أنثى	١٥٨	١,٦٧	٠,٧٩		
١٢- الاستعداد للتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة.	ذكر	٧٠	١,٨٧	٠,٨٠	٠,١٥٦	-١,٤٢٤
	أنثى	١٥٨	٢,٠٣	٠,٧٨		
١٣- الاستعداد لتغير مجال التخصص إذا اقتضى الأمر لذلك.	ذكر	٧٠	١,٧٤	٠,٧٦	٠,١٦٣	-١,٤٠١
	أنثى	١٥٨	١,٩١	٠,٨٣		
١٤- الاستعداد لتغيير وظيفتي إذا لزم الأمر.	ذكر	٧٠	١,٧١	٠,٧٨	٠,٣٢٨	٠,٩٨٠
	أنثى	١٥٨	١,٦١	٠,٧٥		
١٥- القدرة على العمل في أكثر من مجال عمال.	ذكر	٧٠	١,٧٧	٠,٦٦	٠,١١٧	١,٥٧٤
	أنثى	١٥٨	١,٦١	٠,٧١		
١٦- القدرة على مسايرة التطور في مجال تكنولوجيــا المعلومات.	ذكر	٧٠	١,٥٦	٠,٦٧	٠,٣٦٨	-٠,٩٠٢
	أنثى	١٥٨	١,٦٥	٠,٦٩		

من جدول رقم (٤١) الذي يظهر الفروق بين الطلاب والطالبات في إجابتهم المتعلقة بمدى ما زودته الجامعة للطلبة من مهارات وقدرات واستعدادات ويظهر من الجدول أنه :

- لا توجد فروق دالة بين الطلاب والطالبات في العبارات أرقام [١-٢-٣-٤-٧-٨-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦] مما يشير إلى أن الطلبة والطالبات متساوون في الرأي حول المهارات والقدرات والاستعدادات التي تزودهم بها الجامعة .

وقد يرجع عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلبة فيما يتعلق بمدى ما زودته الجامعة للطلاب من مهارات وقدرات واستعدادات إلى : _

أ - قد تكون هذه المهارت والقدرات والاستعدادات غير كافية.

ب- قد لا يدرك الطلبة المهارات اللازمة لهم لتحديد أوجه القصور.

اما الفروق فكانت في العبارات التالية (٥-٦-٩-١٠) :

- ظهرت فروق ذات دلالة إحصائيه بين الطلاب والطالبات في العبارة الخامسة الخاصة بمهارة فهم ثقافة ومعتقدات غير المسلمين لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) ١,٩٨٦ ومستوى دلالة ٠,٠٤٨ مما يؤكد أن الطالبات يعتقدن أن الجامعة تمدهم بتلك المهارة أكثر من الطلاب.

- كما ظهرت فروق دالة إحصائياً بين الطلاب والطالبات في العبارة السادسة الخاصة بتقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين لصالح الطالبات فكانت قيمة (ت) ٣,٦٣٦ ومستوى دلالة ٠,٠٠٠ مما يشير إلى أن الطالبات يعتقدن ان الجامعة تمدهم بتلك المهارة أكثر مما يعتقد الطلاب.

وقد يرجع وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلاب والطالبات فيما يتعلق بمهارة فهم الثقافة ومعتقدات غير المسلمين لصالح الإناث إلى : _

أ - طبيعة المجتمع السعودي وتأثيره على العلاقات بين أبناء البلد الواحد وبالتالي عدم وجود الفرصة لدى الفتيات للتعرف على ثقافات ومعتقدات غير المسلمين إلا عن طريق الجامعة (أي من خلال التعليم).

ب- حب الفتاة السعودية للإنفتاح على الثقافات الأخرى للتعلم والخبرة.

ج - حرص الفتاة السعودية على الاختلاط بالثقافات الأخرى للخبرة والتعلم والثقافة جعلها تتقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين وهذه الخبرة لم تكن تتوفر لها إلا عن طريق إلتحاقها بالجامعة التي تضم جميع الأجناس والثقافات.

وهذا ينطبق على الجامعات في مدن المملكة أما في مدينة مكة المكرمة فالوضع مختلف وذلك بحكم مكانتها الدينية وتوافد الناس عليها من كل قطر في العالم للعمرة والحج جعل إختلاط سكانها بثقافات وعادات ودول أخرى وتبادل الخبرة والمعرفة بين سكان المدينة والدول الأخرى مما إنعكس ذلك على الطلبة في جامعة أم القرى وأصبح حبهم ومعرفتهم لثقافات الآخرى متزايد.

د - حرص الفتاة السعودية على التعلم وإثبات الذات والتفوق على الذكور جعلها تعتقد بأن الجامعة تمدها بمهارة الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف.

- أيضاً ظهرت فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة التاسعة الخاصة بالاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف لصالح الإناث فكانت قيمة (ت) ٢,٩٥٦ ومستوى الدلالة ٠,٠٠٣ مما يؤكد أن الطالبات يعتقدن أن الجامعة تمدهم بتلك المهارة أكثر مما يعتقد الطلاب.

- وكانت هناك فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة العاشرة الاستعداد للعمل مع شركة أجنبية لصالح الذكور وكانت قيمة (ت) تساوي ١,٧٦٢ ، ومستوى الدلالة ٠,٠٧٩ مما يؤكد أن الذكور يعتقدون أن الجامعة تزودهم بتلك المهارة أكثر مما يعتقد الطالبات .

وقد يرجع وجود فروق بين الطلبة فيما يتعلق بالاستعداد للعمل مع شركة أجنبية لصالح الذكور إلى :_

أ - إعتبار الطلاب الآن هم رجال الغد ويقع عليهم عبء تكوين أسرة ورفع مستوى المعيشة له ولمجتمعه وهذا لن يأتي إلا بالانفتاح على العالم الخارجي والشركات الأجنبية.

ب- العولمة ومسايرة ركب الحضارة والتطور لا يأتي إلا بالسعي نحو إكتساب الخبرة في العمل مع جميع الأجناس سواء داخل المملكة أو خارجها.

جدول رقم (٤٢) الذي يبين الفروق بين الطلاب والطالبات في معرفة أهمية ما يعرفونه عن العولمة

العبـــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- طبيعة العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٧٣	٠,٥٦	٠,٥٦٢	٠,٥٨١-
	أنثى	١٥٨	٢,٧٧	٠,٥٠		
٢- سلبيات العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٧٣	٠,٥٩	٠,٢٨٠	١,٠٨٣-
	أنثى	١٥٨	٢,٨١	٠,٤٩		
٣- إيجابيات العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٧٤	٠,٥٣	٠,٣٩٦	٠,٨٥٠-
	أنثى	١٥٨	٢,٨٠	٠,٤٨		
٤- ما ينبغي فعله لمواجهة العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٧٩	٠,٤٨	٠,٩٢٠	٠,١٠٠
	أنثى	١٥٨	٢,٧٨	٠,٥١		
٥- المهارات اللازمة للإندماج في عصر العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٤٣	٠,٦٩	٠,١٤٥	١,٤٦٣-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٧	٠,٦٦		
٦- القيم اللازمة لمقاومة العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٧١	٠,٥٩	٠,٧٧٥	٠,٢٨٦
	أنثى	١٥٨	٢,٦٩	٠,٦٠		
٧- التخصصات المطلوبة في عصر العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٥٣	٠,٦٨	٠,٥٧٤	٠,٥٦٣-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٨	٠,٦٦		
٨- السياسات و التشريعات في ظل العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٥٣	٠,٦٨	٠,٥٥٧	٠,٥٨٨
	أنثى	١٥٨	٢,٤٧	٠,٧٣		
٩- مخاطر العولمة على الدين الإسلامي.	ذكر	٧٠	٢,٨٩	٠,٤٤	٠,٨١٤	٠,٢٣٦-
	أنثى	١٥٨	٢,٩٠	٠,٣٦		
١٠- الفرق بين العولمة والغزو الفكري.	ذكر	٧٠	٢,٧٩	٠,٤٥	٠,٨٦٤	٠,١٧٢-
	أنثى	١٥٨	٢,٨٠	٠,٤٩		
١١- أبعاد العولمة السياسية والاجتماعية.	ذكر	٧٠	٢,٥١	٠,٦٣	٠,٥٣٣	٠,٦٢٤-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٧	٠,٦١		
١٢- مبررات الإندماج في عصر العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٣٤	٠,٧٢	٠,٠٦٦	١,٨٤٥-
	أنثى	١٥٨	٢,٥٣	٠,٦٧		
١٣- أدوات العولمة.	ذكر	٧٠	٢,٥١	٠,٧٤	٠,٢٨٨	١,٠٦٤-
	أنثى	١٥٨	٢,٦٢	٠,٦٧		

من جدول رقم (٤٢) الذي يبين الفروق بين الطلاب والطالبات في معرفة أهمية العولمة ظهر أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الطلاب والطالبات في جميع عبارات [١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٣] هذا المحور باستثناء العبارة رقم (١٢) الخاصة بمبررات الإندماج في عصر العولمة فقد كان هناك فروق بين الطلاب والطالبات في هذه العبارة لصالح الطالبات فكانت قيمة (ت) ١,٨٤٥ ومستوى دلالة ٠,٠٦٦ .

نستنتج من تساوي الطلاب والطالبات في معرفة أهمية ما يتعرفون عليه من العولمة في كل عبارات المحور الخامس غير أن الطالبات يعتقدون بمبررات الإندماج في عصر العولمة أكثر مما يعتقد الطلاب.

قد يرجع عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلبة في هذه العبارات إلى :

أ - أن العولمة أصبحت حقيقة واقعة للجميع .

ب- أصبح الأخذ باسبابها وإيجابياتها وسلبياتها أمر لا غنى عنه لكافة المجتمعات للحاق بركب التقدم.

ج - التوعية لكل من الطلاب والطالبات واحدة ويستوعبها الطرفان من أجل الحصول على مكان بالساحة العالمية واللحاق بركب التقدم والتنمية .

أما عن وجود فروق بين الطلاب والطالبات في العبارة الخاصة بمبررات الإندماج في عصر العولمة لصالح الطالبات فقد يرجع ذلك إلى : _

أ - عمق النظرة المستقبلية للطالبات .

ب - طبيعة الطالبة وتكوينها الذي يرتبط غالباً بشئون الأسرة والأطفال وإنعكاس ذلك على مستقبل الأبناء من خلال إندماجهم في المجتمع، ليس هذا فقط ولكن حرصها على أن يكون عالم الغد أفضل من عالم اليوم.

جداول الاختبار (ت) T . Test توضح الفروق بين عينة الطلبه حسب التخصص

الجدول (٤٣) يوضح نتائج اختبار (ت) بالنسبة لتحديد مستوى الطلبة في الجوانب التالية من تقانة المعلومات حسب التخصص.

العبـــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١ - استخدامك للحاسب الآلي في التعلم في الجامعة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦١	٠,٧٠	٠,٢٧٩	١,٠٨٦
	علوم علمية	٣٢	١,٤٧	٠,٧٦		
٢- استخدامك للحاسب الآلي في التعلم في الم ل.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٥	٠,٧٩	٠,١٧٣	١,٣٦٧-
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٥	٠,٧٢		
٣- استخدامك للحاسب الآلي في البحث العلمي.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٣	٠,٧٧	٠,١٠٢	١,٦٤٤-
	علوم علمية	٣٢	١,٩٧	٠,٦٩		
٤- استخدامك للإنترنت في البحث العلمي.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٥	٠,٧٦	٠,٩٨٢	٠,٠٢٢-
	علوم علمية	٣٢	١,٦٦	٠,٧٥		
٥- استخدامك للإنترنت في القراءة والإطلاع.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٣	٠,٧٩	٠,٥٢٤	٠,٦٣٩-
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٣	٠,٨٦		
٦- حرصك على متابعة الجديد في علوم تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٥	٠,٦٨	٠,٠١١	٢,٥٥٠٠-
	علوم علمية	٣٢	٢,١٩	٠,٧٤		
٧- حضورك للدورات في مجال الحاسب الآلي وتقانة المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٤٠	٠,٦١	٠,١١٧	١,٥٧٦
	علوم علمية	٣٢	١,٢٢	٠,٤٩		
٨- إلمامك بمجالات استخدام تقانة المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٥٤	٠,٥٩	٠,٢١٨	١,٢٣٦-
	علوم علمية	٣٢	١,٦٩	٠,٧٨		
٩- ما تقدمه من بحوث وواجبات حول تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٣٣	٠,٥٧	٠,٦٥٩	٠,٤٤٢-
	علوم علمية	٣٢	١,٣٨	٠,٦١		
١٠- القراءة عن تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٣	٠,٦٥	٠,٠١٧	٢,٤٠٧-
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٣	٠,٦٩		
١١- معرفة سلبيات تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٢	٠,٦٩	٠,٠٢١	٢,٣٢٦-
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٣	٠,٦٩		
١٢- حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٢	٠,٨٣	٠,٠١٤	٢,٤٧٨-
	علوم علمية	٣٢	٢,٥٠	٠,٧٦		
١٣- القراءة عن العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٠	٠,٦٠	٠,١٥٩	١,٤١٤-
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٦	٠,٥٠		
١٤- حضورك لمحاضرات وملتقيات عن العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٤١	٠,٥٣	٠,١٤٧	١,٤٥٥-
	علوم علمية	٣٢	١,٥٦	٠,٥٦		
١٥- متابعة أخبار عن العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٩	٠,٦٤	٠,١٢٥	١,٥٣٩-

نتيجة اختبار (ت) للفروق بين الطلبة حسب التخصص في تحديد مستواهم في تقانة المعلومات من خلال الجدول رقم (٤٣) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة من تخصص العلوم النظرية والعلمية في العبارات أرقام [١-٢-٣-٤-٥-٧-٨-٩-١٣-١٤-١٥] مما يؤكد تساوي الطلبة من التخصصات النظرية والعلمية في هذه العبارات .

أما الفروق فكان في عدد من العبارات وهي كالتالي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارة السادسة الخاصة بحرصك على متابعة الجديد في علوم تكنولوجيا المعلومات لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) ٢,٥٥ ومستوى دلالة ٠,٠١١ مما يؤكد أن الطلبة من التخصص العلمي يعتقدون هذا الجانب أكثر من طلبة التخصص النظري .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في العبارة العاشرة – القراءة عن التكنولوجيا لصالح طلبة التخصص العلمي فكانت قيمة (ت) ٢,٤٠٧ ومستوى دلالة ٠,٠١٧ مما يؤكد أن طلبة التخصص العلمي يرون أهمية هذا الجانب أكثر مما يرى طلبة التخصص النظري .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارة الحادية عشر – معرفة سلبيات تكنولوجيا المعلومات لصالح طلبة التخصص العلمي فكانت قيمة (ت) ٢,٣٣٦ ومستوى دلالة ٠,٠٢١ مما يشير إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أهمية هذا الجانب أكثر مما يرى طلبة التخصص النظري.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائياً بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارة الثانية عشر – حاجتك من مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات لصالح طلبة التخصص العلمي فكانت قيمة (ت) ٢,٤٧٨ ومستوى دلالة ٠,٠١٤ مما يشير إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أهمية هذا الجانب أكثر مما يرى طلاب التخصص النظري.

قد يرجع وجود فروق بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في كلاً من العبارات التالية

[حرصك على متابعة الجديد من علوم تكنولوجيا المعلومات، القراءة عـن التكنولوجيـا، معرفـة سلبيات تكنولوجيا المعلومات] ومهارات التعامل مع التكنولوجيا وذلك لصالح طلبـة التخـصص العلمي إلى :ـ

أ - أهمية التكنولوجيا بصفة عامة للتخصصات العلمية .

ب- عجز المجتمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية (دراسة الغانم، ١٩٩٤م).

ج- عدم وجود ربط بين الجامعات في الدولة الواحدة بشبكة الإنترنت لتبادل المعلومات وينطبق هذا على جامعات الوطن العربي حيث ليس هناك تبادل للمعلومات والخبرات ومعرفة ما هو جديد في التكنولوجيا والأبحاث والابتكارات والاستفادة منها بين أقطار الوطن العربي (ناس وعبد الكريم،١٩٩٩م).

د - قلة الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات وتنوعها (بوقحوص، ٢٠٠٠م) .

هـ - التخصصات التي تعتمد على مستحدثات العلم والتكنولوجيا تعاني من نقص خبرة شاغليها (دراسة إسماعيل، ١٤٠٤هـ).

و - يتم تبادل المعلومات بالطريقة اليدوية التقليدية مما يؤثر سلباً على نظام المعلومات عن الموارد البشرية (دراسة كمال، ١٩٩٦م).

الجدول [٤٤] نتيجة أختبار (ت) للفروق بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في الخصائص التي يتصف ا التعليم الجامعي

العبـــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- يعتمد على التلقين ونقل المعرفة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٦٧	٠,٥٧	٠,٦٧٣	٠,٤٢٢-
	علوم علمية	٣٢	٢,٧٢	٠,٥٢		
٢- يعتمد على الحوار والنقاش.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٤	٠,٦٦	٠,١٩٩	١,٢٨٧
	علوم علمية	٣٢	١,٨٨	٠,٧٩		
٣- يعتمد على التقويم الدوري.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٢٧	٠,٧٠	٠,١٢٩	١,٥٢٤
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٦	٠,٧٢		
٤- يعتمد على التقويم المستمر.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦١	٠,٦٧	٠,٢٦٥	١,١١٨
	علوم علمية	٣٢	١,٤٧	٠,٦٧		
٥- يعد الفرد لنقل المعرفة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٣١	٠,٧١	٠,٦١٦	٠,٥٠٢-
	علوم علمية	٣٢	٢,٣٨	٠,٧٩		
٦- يعد الفرد لصناعة المعرفة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٩	٠,٧٢	٠,٨٧٦	٠,١٥٧-
	علوم علمية	٣٢	١,٨١	٠,٧٤		
٧- يعد الفرد للبحث العلمي.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٤	٠,٧٦	٠,٢٠٨	١,٢٦٣-
	علوم علمية	٣٢	٢,١٣	٠,٧١		
٨- يعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٦	٠,٥٧	٠,٠١٠	٢,٦٠٣
	علوم علمية	٣٢	٢,٣٨	٠,٧١		
٩- يعد الطالب لطرح الأسئلة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٢	٠,٦٦	٠,٥٥٩	٠,٥٨٦
	علوم علمية	٣٢	١,٨٤	٠,٧٢		
١٠- يعد الطالب للإبداع.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٩	٠,٧٣	٠,١٦٠	١,٤٠٩
	علوم علمية	٣٢	١,٥٠	٠,٦٧		
١١- يعد الطالب للتقليد.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٩	٠,٨٠	٠,٦٨١	٠,٤١١
	علوم علمية	٣٢	٢,١٣	٠,٩١		
١٢- يتميز بتسلط الأستاذ.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٣٠	٠,٧٧	٠,٣٤١	٠,٩٥٥
	علوم علمية	٣٢	٢,١٦	٠,٧٢		
١٣- يتميز بديمقراطية التعليم.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٠	٠,٧٢	٠,٧٥٨	٠,٣٠٨-
	علوم علمية	٣٢	١,٨٤	٠,٧٧		
١٤- يعالج قضايا محددة مسبقاً.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٧	٠,٨٠	٠,٤٣٢	٠,٧٨٨-
	علوم علمية	٣٢	٢,١٩	٠,٨٢		
١٥- يعالج قضايا غير محددة (الدروس المفتوحة).	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٦	٠,٧٠	٠,٤٤٩	٠,٧٥٩
	علوم علمية	٣٢	١,٥٦	٠,٦٧		
١٦- تهمين عليه التخصصية.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤٢	٠,٧٢	٠,٨٨٨	٠,١٤٢-
	علوم علمية	٣٢	٢,٤٤	٠,٦٧		
١٧- ينظر للقضايا من زوايا متعددة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩١	٠,٦٨	٠,٩٨٨	٠,٠١٥-
	علوم علمية	٣٢	١,٩١	٠,٧٣		
١٨- يعتمد على الأساليب التقليدية في التعليم.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤٩	٠,٧١	٠,٣١٦	١,٠٠٥-
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٣	٠,٦٦		
١٩- يعتمد على تقانة المعلومات في التعليم.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧١	٠,٦٧	٠,٤١٥	٠,٨١٧-
	علوم علمية	٣٢	١,٨١	٠,٦٤		
٢٠- يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في التعليم.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦١	٠,٦٥	٠,٦٩٣	٠,٣٩٥
	علوم علمية	٣٢	١,٥٦	٠,٧٢		

بدراسة الجدول رقم (٤٤) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بـين الطلبـة في التخصص النظري والعلمي في متوسط درجة اتصاف التعليم الجامعي بالخصائص التالية في العبارات التالية : [١ – ٢ – ٣ – ٤ – ٥ – ٦ – ٧ – ٩ – ١٠ – ١١ – ١٢ – ١٣ – ١٤ – ١٥ – ١٦ – ١٧ – ١٨ – ١٩ – ٢٠] مما يشير إلى تساوي الطلبة في التخصص في تلك العبارات .

اما الفروق فكانت في عبارة واحد وهي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العبارة رقم (٨) يعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار، فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٦٠٣ ومستوى الدلالة ٠,٠١٠ لصالح طلبة التخصص النظري مما يؤكد أ م يرون أن هذه الخاصية يتصف ا التعليم الجامعي أكثر مما يعتقد طلبة التخـصص العلمي .

قد يرجع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في الخصائص التي يتصف ا التعليم الجامعي إلى ما يلي : _

أ - قدرة الطرفين على المقارنة والتحليل ووصف أسلوب وطريقة التعليم الجامعي والحال الذي هو عليه الآن.

ب- وقد يرجع إلى عدم الرضا عن محتوى التعليم والرغبة في التغيير لملاحقة ركب التطور وتحقيـق التنمية الشاملة باستخدام تنمية الموارد البشرية أفضل إستخدام ممكن.

ج- وقد يرجع اقتناع التخصصين بضرورة أن يقوم التعليم على تحقيق التوازن بين البحث والتعليم (جراسماك Grassmak، ١٩٩٠م).

د- كما قد يرجع إلى إقتناع الطرفين بضرورة أن يواجه التعليم الإنفجار المعرفي والزيادة الكبيرة في المقبلين عليه (مؤتمر دولة الامارات،٢١-٢٧نوفمبر١٩٩١م).

هـ -إضافة إلى إنخفاض الدقة في تحديد الاحتياجات مستقبلاً كماً ونوعاً (عطوه،١٩٩١م).

مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في الخـصائص

التي يتصف بها التعليم الجامعي في البعد خاص بإعداد الطالب للإجابة على أسـئلة الاختبـار لصالح طلبة التخصص النظري إلى ما يلي : ـ

أ - هناك حاجة ملحة للبحث عن أساليب ومداخل حديثة تمكن الجامعة مـن تحقيـق أهـدافها ومواجهة المشكلات التي بدأت ترتبط بالتعليم الجامعي في هذا العصر (عبد الباقي وعيـسان، ١٩٩٩م).

ب- قد يرجع وجود فروق بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في الخصائص التي يتصف بها التعليم الجامعي في البعد الخاص (بعد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار لصالح طلبة التخصص النظري إلى : إن فلسفة التعليم الجامعي في : الدول العربية بها إختلاف في الرؤى والإتجاهـات والآليات تتطلب ضرورة البحث عن فلسفة لجامعة الغد (النجار، ١٩٩٩م).

الجدول (٤٥) يهتم بمستوى البرامج المقدمة في الجامعة

من خلال التباين بين عينة البحث بحسب التخصص

العبـــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- تنوع البرامج والمواد.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤٠	٠,٧٣	٠,٢٩٤	١,٠٥٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٥	٠,٧٦		
٢- التركيز على تنمية المهارات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٧	٠,٧٠	٠,٣٢٥	-٠,٩٨٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٠	٠,٧٦		
٣- التكامل بين التخصصات.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٨	٠,٧٣	٠,١٠٦	-١,٦٢٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٤١	٠,٧٦		
٤- المزاوجه بين التعليم والتدريب.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٩	٠,٧٣	٠,٠٣١	-٢,١٦٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٩	٠,٨٢		
٥- الشمول.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٦	٠,٨١	٠,٤١١	-٠,٨٢٤
	علوم علمية	٣٢	٢,١٩	٠,٧٨		
٦- التركيز على التخصص.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٦٥	٠,٦٥	٠,٠٦٣	١,٨٦٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٤١	٠,٨٤		
٧- الإعداد لأكثر من مهنة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٢	٠,٦٨	٠,٧٧٧	٠,٢٨٣
	علوم علمية	٣٢	١,٦٩	٠,٦٩		
٨- التركيز على حاجات المتعلم.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٦	٠,٧٩	٠,١١١	١,٦٠١
	علوم علمية	٣٢	١,٧٢	٠,٧٧		
٩- الارتباط بمتطلبات سوق العمل.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧٥	٠,٦٥	٠,١٣٤	-١,٥٠٤
	علوم علمية	٣٢	١,٩٤	٠,٦٧		
١٠- التجاوب مع حاجات المجتمع.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٣	٠,٧٤	٠,٩٣٢	-٠,٠٨٦
	علوم علمية	٣٢	١,٨٤	٠,٧٢		
١١- التهيئة لمواصلة التعليم المستمر.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٨	٠,٧٦	٠,٥٨٨	-٠,٥٤٣
	علوم علمية	٣٢	٢,١٦	٠,٨١		
١٢- الإعداد للتعلم الذاتي.	علوم نظرية	١٩٦	٢,١٧	٠,٧٧	٠,٤٤٣	-٠,٧٦٩
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٨	٠,٧٧		
١٣- محو الأمية التكنولوجية.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٥	٠,٧٥	٠,٠٢٠	-٢,٣٤٢
	علوم علمية	٣٢	٢,١٩	٠,٧٨		
١٤- الإعداد لممارسة البحث العلمي.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠٤	٠,٨٢	٠,٧٩١	٠,٢٦٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٠	٠,٧٦		
١٥- الإعداد للعمل الحر.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٨	٠,٧٥	٠,٩٥٨	٠,٠٥٣
	علوم علمية	٣٢	١,٨٨	٠,٨٧		
١٦- التقيد بمعايير الإعداد العالمية.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٧	٠,٦١	٠,٢٥٩	-١,١٣١
	علوم علمية	٣٢	١,٨١	٠,٨٢		
١٧- مسايرة التغيرات في مجال المعرفة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٢	٠,٧٧	٠,٣٣٢	-٠,٩٧٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٦	٠,٨٤		
١٨- التكيف مع متطلبات العصر.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩١	٠,٧٧	٠,٨٧٢	-٠,١٦٢
	علوم علمية	٣٢	١,٩٤	٠,٨٨		

نتيجة أختبار (ت) للفروق بين التخصصين النظري والعلمي في مستوى البرامج المقدمة في الجامعة :

- من الجدول رقم (٤٥) يتضح لنا عدم وجود فروق بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارات [١-٢-٣-٥-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨] مما يؤكد تطابق طلاب التخصصين في هذه العبارات .

- اما الفروق فكانت في العبارات التالية :

- وجود فروق بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارة الرابعة [المزاوجة بين التعليم والتدريب] لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,١٦٦ ومستوى دلالة ٠,٠٣١ ، مما يؤكد أن طلبة التخصص العلمي يرون أن البرامج المقدمة بالجامعة تهتم بالمزاوجة بين التعليم والتدريب أكثر مما يرى طلبة النظري .

وقد يرجع وجود فروق بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في : عبارة المزاوجة بين التعليم والتدريب، لصالح طلبة التخصص العلمي إلى : ـــ

أ - نظراً لطبيعة الدراسات العلمية وأهمية التعليم والتدريب لطلاب الصفوف العلمية حيث الممارسة والتدريب (هيل Hill 1999).

ب - المزاوجة بين التعليم والتدريب تساعد على إكتساب المعرفة، المشورة الداخلية، التدريب التخصص (المحدد) في الوظيفة (دراسة ويلي Wiley2000).

- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في العبارة السادسة (التركيز على التخصص) لصالح طلبة التخصص النظري ، فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٦٥ ومستوى دلالة ٠,٦٣ مما يؤكد أن طلبة التخصص النظري يرون أن برامج الجامعة تهتم وتركز على التخصص.

- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في العبارة الثالثة عشر لصالح طلبة التخصص العلمي ، فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٣٤٢ ومستوى دلالة ٠,٠٢٠ مما يشير إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أن برامج الجامعة تهتم بمحو الأمية التكنولوجية .

قد يرجع وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في التركيز علـى التخـصص لصالح طلبة التخصص النظري إلى : في عصر تقانة المعلومات يستدعي زيادة في برامج الرياضـيات والعلوم والعزوف عن التخصص الدقيق وتوسيع المعرفة لكي يستطيع الطالب والمتدرب الإلمام بأبعاد التقنية المختلفة (مؤتمر دولة الامارات العربية –٢١-٢٧ نوفمبر ١٩٩١م) وتختلف نتـائج هـذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراستنا الحالية.

الجدول (٤٦) نتائج اختبار (ت) للفروق بحسب التخصص في مدى ما زودته الجامعة للطلبه من مهارات وقدرات واستعدادات

العبـــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١-القدرة على العمل في شركات متعددة الجنسيات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٢٠	٠,٤٨	٠,٠٠١	-٣,٣٤٩
	علوم علمية	٣٢	١,٥٣	٠,٧٢		
٢- القدرة على التخاطب بأكثر من لغة.	علوم نظرية	١٩٦	١,١١	٠,٣٧	٠,٠٠٠	-٦,١٣٨
	علوم علمية	٣٢	١,٦٣	٠,٧٥		
٣- القدرة على الحوار والنقاش مع الغير.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٨	٠,٦٦	٠,٣٨٥	-٠,٨٧٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٩	٠,٦٤		
٤- تقبل العمل مع من لا يدين بديني.	علوم نظرية	١٩٦	١,٤٨	٠,٦٨	٠,٠٢٨	-٢,٢٠٥
	علوم علمية	٣٢	١,٧٨	٠,٨٣		
٥- فهم ثقافة ومعتقدات غير المسلمين.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٠	٠,٧٧	٠,٢٨٧	-١,٠٦٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٦	٠,٨٨		
٦- تقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٢	٠,٧١	٠,٣٥٦	-٠,٩٢٦
	علوم علمية	٣٢	١,٧٥	٠,٨٠		
٧- القدرة على استخدام أدوات الاتصال المختلفة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٧١	٠,٧٥	٠,١١٩	-١,٥٦٥
	علوم علمية	٣٢	١,٩٤	٠,٨٨		
٨- القدرة على تحليل وحل المشكلات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩١	٠,٧٠	٠,١١٤	-١,٥٨٨
	علوم علمية	٣٢	٢,١٣	٠,٧٩		
٩- الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٠١	٠,٨٤	٠,٠٣٧	-٢,٠٩٨
	علوم علمية	٣٢	٢,٣٤	٠,٧٩		
١٠- الاستعداد للعمل في شركة أجنبية.	علوم نظرية	١٩٦	١,٤٠	٠,٦٤	٠,٠٠٠	-٣,٧١٦
	علوم علمية	٣٢	١,٨٨	٠,٨٣		
١١- الاستعداد للعمل في شركة سعودية في الخارج.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٩	٠,٧٧	٠,١٠٥	-١,٦٢٦
	علوم علمية	٣٢	١,٩٤	٠,٨٨		
١٢- الاستعداد للتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة.	علوم نظرية	١٩٦	١,٩٤	٠,٧٧	٠,٠٦٦	-١,٨٤٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٢٢	٠,٨٣		
١٣- الاستعداد لتغير مجال التخصص إذا اقتضى الأمر لذلك.	علوم نظرية	١٩٦	١,٨٢	٠,٧٩	٠،٠٧٢	-١,٨١٠٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٠٩	٠,٨٩		
١٤- الاستعداد لتغيير وظيفتي إذا لزم الأمر.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٦	٠,٧٦	٠,٣٨١	٠,٨٧٧
	علوم علمية	٣٢	١,٥٣	٠,٧٦		
١٥- القدرة على العمل في أكثر من مجال عمل.	علوم نظرية	١٩٦	١,٦٦	٠,٦٩	٠,٨٢٦	-٠,٢٢٠
	علوم علمية	٣٢	١,٦٩	٠,٧٤		
١٦- القدرة على مسايرة التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات.	علوم نظرية	١٩٦	١,٥٨	٠,٦٦	٠,٠٤٤	-٢,٠٢٧
	علوم علمية	٣٢	١,٨٤	٠,٧٧		

نتيجة اختبار (ت) للفروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في ما تزود به الجامعة بالمهارات والقدرات والاستعدادات :

من الجدول رقم (٤٦) يتضح لنا أنه لا توجد فروق بين الطلبة في التخصصين النظري والعلمي في العبارات [٣-٥-٦-٧-٨-١١-١٤-١٥] مما يشير إلى تطابق بين التخصصين في هذه العبارات.

أما الفروق فكانت في العبارات التالية :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة النظري والعلمي في العبارة الأولى القدرة على العمل في شركات متعددة الجنسيات لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ٣,٣٤٩ ومستوى دلالة ٠,٠٠١ ممايؤكد أن طلبة التخصص العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في النظري والعلمي في العبارة الثانية (القدرة على التخاطب بأكثر من لغة) لصالح طلبة التخصص العلمي ، فكانت قيمة (ت) تساوي ٦,١٣٨ ومستوى الدلالة ٠,٠٠٠ ويشير ذلك إلى أن طلبة العلمي يعتقدون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة النظري .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في النظري والعلمي في العبارة الرابعة (تقبل العمل مع من لا يدين بديني) فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٢٠٥ وهي دالة عند مستوى ٠,٠٢٨ وذلك لصالح طلبة العلمي ، مما يشير إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة التخصص النظري .
- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في العبارة التاسعة (الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف) لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٠٩٨ ومستوى دلالة ٠,٠٣٧ مما يؤكد أن طلبة العلمي يرون أن برامج الجامعة تزوجهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة النظري .
- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في العبارة العاشرة (الاستعداد للعمل في

شركة اجنبية) طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ٣,٧١٦ ومستوى دلالة ٠,٠٠٠ مما يشير إلى أن طلبة العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة النظري .

- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في الثانية عشر والاستعداد للتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٤٦ ومستوى الدلالة ٠,٠٦٦ مما يؤكد أن طلبة العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة النظري .

- وجود فروق بين طلبة التخصصين النظري والعلمي في العبارة الثالثة عشر والاستعداد لتغيير مجال التخصص إذا أقتضى الأمر لذلك) لصالح طلبة العلمي ، فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٨١٠ ومستوى الدلالة ٠,٠٧٢ مما يؤكد أن طلبة العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه القدرة أكثر مما يرى طلبة النظري .

- وجود فروق بين طلبة التخصص النظري والعلمي في العبارة السادسة عشر (القدرة على مسايرة التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات) لصالح طلبة العلمي فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٠٢٧ ومستوى دلالة ٠,٠٤٤ مما يشير إلى أن طلبة العلمي يرون أن برامج الجامعة تزودهم بهذه المهارة أكثر مما يرى طلبة النظري.

وفي نتائج هذا الجزء يمكن للباحثة القول أن هذه الدراسة :

- تتفق مع دراسة ناس وعبد الكريم (١٩٩٩م) بأن إزدياد الشركات العابرة للقارات [المتعددة الجنسيات] بأن له تأثير على التعليم والموارد البشرية.

- كما تتفق معها من خلال تدويل التعليم أو التخصص على المستوى الدولي في المناهج وتطوير معتقداتهم وثقافتهم للعمل مع الغير .

- وتتفق معها إيضاً في عدم وجود ربط للمعلومات وتبادل للخبرات والمعرفة فيما هو جديد في التكنولوجيا ولأبحاث بين الجامعات في العالم العربي.

ويظهر من نتيجة الجدول السابق أن الفروق تميل إلى طلبة التخصص العلمي : __

- **بالنسبة للإستعداد لتعلم المستمر ومدى الحياه وذلك ينبع من أن الجامعة عندما توفر لهم مـا يحتاجون من معامل ومن تطبيق عملي مستمر ومن إلتقاء مع أساتذة من جامعات أخـرى أو معاهد تقنية أخرى لتزويدهم بالمهارات للازمة فهم من الطبيعي يرون أن الجامعة تـساعدهم على الاستمرارية للتعلم .**
- **أيضاً عند مساعدتهم على التعرف على كل ما هو جديد** في **مجال تكنولوجيا المعلومات ومحاولة توفيره لهم وتعريفهم به يؤثر على نظرتهم لبرامج الجامعة وما تقدمه لهم .**
- **أما بالنسبة لتغير التخصص فقد تنبع من أن طلبة العلمي لهم نظرة مختلفة عن النظري** في **عملية التغير من قسم لآخر وذلك بالإيجاب لهم وتسهيل مهمتهم.**

وقد تكون الأسباب:

- إلى **حبهم للعمل الميداني.**
- إلى **الاطلاع على ثقافات أخرى.**
- **وقد يكون أن من إختلاط طلبة العلمي بأعضاء هيئة التدريس من دول أخرى أدت** إلى **تقبل تقبل العمل مع غير السعوديين** في **أي عمل شريف**
- **وأيضاً للعمل** في **الشركات الاجنبية لما يملكون من معلومات علمية** في **ذلك ومقدرة علـى العمل** في **تلك الشركات لإكتساب** الخبرة حتى **وإن كان لا يدين بديني** فالمهم **هـو العمـل وإكتساب** الخبرة **والتطبيق العملي** لما **زودته به الجامعة من إستعداد لذلك.**
- **حيث أدى ذلك** إلى **قدرتهم على التخاطب بأكثر من لغة ومحاولة لإتقانها.**

جدول (٤٧) نتيجة أختبار (ت) للفروق بين الطلبه في التخصص النظري والعلمي في أهمية معرفتهم عن العولمة

العبـــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- طبيعة العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٤	٠,٥٣	٠,٣٢١	-٠,٩٩٤
	علوم علمية	٣٢	٢,٨٤	٠,٤٥		
٢- سلبيات العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٨	٠,٥٣	٠,٤٩٦	-٠,٦٨١
	علوم علمية	٣٢	٢,٨٤	٠,٥١		
٣- إيجابيات العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٨	٠,٤٩	٠,٧٣٨	-٠,٣٣٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٨١	٠,٥٤		
٤- ما ينبغي فعله لمواجهة العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٨	٠,٥٠	٠,٧٠٠	-٠,٣٨٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٨١	٠,٥٤		
٥- المهارات اللازمة للإندماج في عصر العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٢	٠,٧٨	٠,٥٤٢	-٠,٦١٠
	علوم علمية	٣٢	٢,٥٩	٠,٦٧		
٦- القيم اللازمة لمقاومة العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٧٦	٠,٦١	٠,١٣٣	-١,٥٠٨
	علوم علمية	٣٢	٢,٨٤	٠,٤٥		
٧- التخصصات المطلوبة في عصر العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٥	٠,٦٧	٠,٢٦٤	-١,١١٩
	علوم علمية	٣٢	٢,٩٦	٠,٥٩		
٨- السياسات والتشريعات في ظل العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤٩	٠,٧٢	٠,٨٧٧	٠,١٥٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٤٧	٠,٦٧		
٩- مخاطر العولمة على الدين الإسلامي.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٨٩	٠,٣٩	٠,٤٩٨	-٠,٦٧٩
	علوم علمية	٣٢	٢,٩٤	٠,٣٥		
١٠- الفرق بين العولمة والغزو الفكري.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٨٠	٠,٤٦	٠,٥٧٥	٠,٥٦٢
	علوم علمية	٣٢	٢,٧٥	٠,٥٧		
١١- أبعاد العولمة السياسية والاجتماعية.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٣	٠,٦٣	٠,١٨٣	-١,٣٣٦
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٩	٠,٥٤		
١٢- مبررات الاندماج في عصر العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٤٤	٠,٧٠	٠,١٧١	-١,٣٧٥
	علوم علمية	٣٢	٢,٦٣	٠,٦١		
١٣- أدوات العولمة.	علوم نظرية	١٩٦	٢,٥٦	٠,٧١	٠,٠٨٩	-١,٧٠٩
	علوم علمية	٣٢	٢,٧٨	٠,٥٥		

من خلال الجدول رقم (٤٧) يتضح عدم وجود فروق بين طلبة التخصص النظري والعلمي في غالبية العبارات التي هـي [١ – ٢ – ٣ – ٤ – ٥ – ٦ – ٧ – ٨ – ٩ – ١٠ – ١١ – ١٢] حيث كانت قيم (ت) غير دالة مما يؤكد تطابق طلبة التخصصين العلمي والنظري في معرفتهم لأهمية معرفة الطالب عن العولمة .

ويستثنى من ذلك العبارة الثالثة عشر فقط حيث ظهر وجود فروق بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في عبارة [أدوات العولمة] ، لصالح طلبة العلمي فكانـت قيمـة (ت) تـساوي ١,٧٠٩ ومستوى الدلالة ٠,٠٨٩ مما يشير إلى أن طلبة العلمي يرون أهمية معرفة أدوات العولمـة عن طلبة النظري .

وقد يرجع عدم وجود فروق بين طلبة التخصص النظري والعلمي في غالبية العبـارات في معرفتهـم لأهميـة معرفـة الطـالب عـن العولمـة إلى : مـا توصـل إليـه بورترفيلـد (PORTERFIELD) (١٩٩٩م)، من أن الكفاءات والمهارات التي يجب أن تتوفر في موظفي المستوى التمهيدي من ذوي الدرجات العلمية فئة الأربعة سنوات من أجل نجاحهم من موقع العمل الإداري في عام (٢٠٠١م) وما بعده تشمل الآتي : _

إن مهارات التفكير _ مهارات العلاقات بـين الأشـخاص _كفـاءات المعلومـات أو الاستعلامات _ المعرفة بالأنظمة _ الجودة الشخصية _ تطبيق التكنولوجيا من ميدان العمـل _ بروتوكلات الأعمال _ الإقتراف في المهنة _ الاستعداد الشخصي.

وقد يرجع وجود فروق بين طلبة التخصص النظري والعلمي في أدوات العولمة لصالح طلبة العلمي حيث يشير إلى أ ن طلبة العلمي يؤيدون أهمية معرفة أدوات العولمة عن طلبة النظري إلى :

ما توصل إليه هيل (Hill) (١٩٩٩م) من أن الممارسة المستمرة لعملية التطوير والتدريب العملي لهم سيكون لها تأثير على الأبحاث في المتسقبل.

الجدول (٤٨) يبين مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة مع متطلبات تنمية الموارد البشرية وتبنيها لاستراتيجيات عديدة من خلال الفروق حسب الجنس بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق اختبارات (ت) T- Test

العبـــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- إعادة تنمية الكفاءات البشرية سواء كانت ممن هم في داخل الجامعة [طلاب – أكاديميين – إداريين ..] ومن هم خارج الجامعة [أفراد – مواطنين...].	ذكر	٤٤	١,٨٩	٠,٥٤	٠,٣٧٤	-٠,٨٩٤
	أنثى	٤١	٢,٠٠	٠,٦٣		
٢- القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع.	ذكر	٤٤	١,٩٨	٠,٥٥	٠,٣٦٢	٠,٩١٦
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٦٩		
٣- القيام بخدمات تنمية اجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية الأخرى.	ذكر	٤٤	١,٩٨	٠,٦٦	٠,٥٨٤	٠,٥٥٠
	أنثى	٤١	١,٩٠	٠,٥٨		
٤- إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر.	ذكر	٤٤	٢,٠٢	٠,٦٦	٠,٣٣٦	٠,٩٦٨
	أنثى	٤١	١,٨٨	٠,٧١		
٥- اتباع أنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة.	ذكر	٤٤	١,٤٨	٠,٥٩	٠,٢٦٩	١,١١٤
	أنثى	٤١	١,٣٤	٠,٥٣		
٦- الاهتمام بالمؤسسات الوسطية الأقل من الجامعة [معاهد التعليم العالي ...] سواء النظرية والعلمية المتخصصة.	ذكر	٤٤	١,٨٦	٠,٥٩	٠,٦٦٢	٠,٤٣٩
	أنثى	٤١	١,٨٠	٠,٦٤		
٧- استخدام الحاسب الآلي في التعليم.	ذكر	٤٤	٢,٢٣	٠,٥٧	٠,٣٣٤	٠,٩٧٣
	أنثى	٤١	٢,١٠	٠,٦٦		
٨- تبادل في الخبرات والتدريب بين الجامعات السعودية في داخل المملكة.	ذكر	٤٤	١,٧٣	٠,٦٦	٠,٨٤١	-٠,٢٠١
	أنثى	٤١	١,٧٦	٠,٦٦		
٩- القيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية.	ذكر	٤٤	١,٨٩	٠,٦٥	٠,٥٧٥	٠,٥٦٣
	أنثى	٤١	١,٨٠	٠,٦٨		
١٠- تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات.	ذكر	٤٤	١,٦١	٠,٥٨	٠,٠٥٦	-١,٩٣٧
	أنثى	٤١	١,٨٨	٠,٦٨		
١١- تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول.	ذكر	٤٤	١,٨٢	٠,٧٦	٠,٣٣٠	-٠,٩٧٩
	أنثى	٤١	١,٩٨	٠,٧٢		
١٢- إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين.	ذكر	٤٤	١,٨٤	٠,٦١	٠,٠٠٤	٢,٩٩٠
	أنثى	٤١	١,٤٦	٠,٥٥		
١٣- استقطاب العقول المهاجرة لها.	ذكر	٤٤	١,٥٧	٠,٦٦	٠,٤٣٢	٠,٧٩٠
	أنثى	٤١	١,٤٦	٠,٥٥		

تابع جدول رقم (٤٨)

العبـــــــــــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١٤- إعداد خريجي الجامعات للعمل في نفس الجامعات.	ذكر	٤٤	١,٨٤	٠,٦١	٠,٢٥٠	١,١٥٨
	أنثى	٤١	١,٦٨	٠,٦٥		
١٥- أعداد مخرجات قادرة على العمل في مجال البحث العلمي.	ذكر	٤٤	١,٨٩	٠,٤٩	٠,٧٧٨	٠,٢٨٣
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٥٧		
١٦- التوازن بين الاهتمام بالتدريس والبحث العلمي التطبيقي.	ذكر	٤٤	٢,٠٠	٠,٥٧	٠,٤٥٤	٠,٧٥٣
	أنثى	٤١	١,٩٠	٠,٦٢		
١٧- توفير الجامعة لمعرفة متطورة ومتجددة.	ذكر	٤٤	١,٨٦	٠,٦٣	٠,٩٤٦	٠,٠٦٨
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٧٣		
١٨- توجيه الأبحاث لتلبية حاجات القطاع الخاص من البحوث.	ذكر	٤٤	١,٧٧	٠,٥٢	٠,٢١١	١,٢٦٠
	أنثى	٤١	١,٦١	٠,٦٧		
١٩- إتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس للإبـداع في تخصـصه أو في مجالات أخرى.	ذكر	٤٤	١,٧٠	٠,٦٧	٠,٤٩٠	٠,٦٩٣
	أنثى	٤١	١,٦١	٠,٥٩		
٢٠- إتباع طرق تدريس تساعد الطلاب على الإبداع والأفكار.	ذكر	٤٤	١,٧٠	٠,٦٧	٠,٤٩٤	٠,٦٨٧-
	أنثى	٤١	١,٨٠	٠,٦٨		
٢١- إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقة التدريس بالنسبة لعـضو هيئـة التدريس.	ذكر	٤٤	٢,٠٢	٠,٦٦	٠,٠٦٠	١,٩٠٧
	أنثى	٤١	١,٧٣	٠,٧٤		
٢٢- تنويع البرامج التعليمية.	ذكر	٤٤	١,٩٣	٠,٦٢	٠,٥٨٦	٠,٥٤٧
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٦٩		
٢٣- تكثيف البرامج التعليمية المطلوبة في سوق العمل.	ذكر	٤٤	١,٨٤	٠,٦٨	٠,١٧٤	١,٣٧٢
	أنثى	٤١	١,٦٦	٠,٥٣		
٢٤- الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية.	ذكر	٤٤	٢,١٨	٠,٦٩	٠,٠٢٨	٢,٢٤٣-
	أنثى	٤١	٢,٤٩	٠,٥٥		
٢٥- الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كالأدب والفلسفة) والعلـوم التطبيقية.	ذكر	٤٤	١,٩٨	٠,٧٠	٠,٣٥٩	٠,٩٢٢-
	أنثى	٤١	٢,١٢	٠,٧٥		
٢٦- إلمام عضو هيئة التدريس بأكثر من تخصص.	ذكر	٤٤	١,٧٠	٠,٧٠	٠,٨٥٦	٠,١٨٢-
	أنثى	٤١	١,٧٣	٠,٦٧		
٢٧- إتقان عضو هيئة التدريس لمهارات العمل الأكاديمي ومهارات الإدارة.	ذكر	٤٤	١,٩٣	٠,٥٥	٠,٦١٩	٠,٥٠٠-
	أنثى	٤١	٢,٠٠	٠,٧١		
٢٨- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا قادرين على تقديم الاستشارة للقطاع الخاص.	ذكر	٤٤	١,٥٢	٠,٥١	٠,٣٦٦	٠,٩٠٩-
	أنثى	٤١	١,٦٣	٠,٦٢		
٢٩- التركيز على البحوث التطبيقية.	ذكر	٤٤	١,٩٨	٠,٦٦	٠,٣٩٠	٠,٨٦٤
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٦٥		

تابع جدول رقم (٤٨)

قيمة (ت)	مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط	عدد العينة	الجنس	العبـــــــــــــــارة
٠,٦٦٥	٠,٥٠٨	٠,٦٨	١,٦٦	٤٤	ذكر	٣٠- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط.
		٠,٦٦	١,٧٦	٤١	أنثى	
١,٣٩٤-	٠,١٦٧	٠,٦٧	١,٨٦	٤٤	ذكر	٣١- زيادة الارتباط بين البحث العلمي والتعليم.
		٠,٥٥	٢,٠٥	٤١	أنثى	
١,١٧٦-	٠,٢٤٣	٠,٥٠	١,٤٥	٤٤	ذكر	٣٢- الربط بين مواقع الإنتاج في الشركات المتنوعة والجامعة.
		٠,٧٠	١,٦١	٤١	أنثى	
٠,٦٩٨-	٠,٤٨٧	٠,٥٠	١,٥٥	٤٤	ذكر	٣٣- زيادة الشراكة والتعاون بين الشركات الخاصة والجامعات.
		٠,٦٦	١,٦٣	٤١	أنثى	
٠,٧٧٩-	٠,٤٣٨	٠,٥٨	١,٤١	٤٤	ذكر	٣٤- زيادة التعاون مع الشركات الخاصة المتعددة الجنسيات ونوعية التعليم والتدريب.
		٠,٦٤	١,٥١	٤١	أنثى	
٠,٨٧١-	٠,٣٨٦	٠,٦١	١,٩٥	٤٤	ذكر	٣٥- اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة.
		٠,٦٥	٢,٠٧	٤١	أنثى	
٠,٠٣٤-	٠,٩٧٣	٠,٦٦	١,٩٣	٤٤	ذكر	٣٦- تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة.
		٠,٦٩	١,٩٣	٤١	أنثى	
١,٥٠١-	٠,١٣٧	٠,٦٨	١,٨٤	٤٤	ذكر	٣٧- مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة.
		٠,٥٩	٢,٠٥	٤١	أنثى	
١,٧٥٤-	٠,٠٨٣	٠,٦٦	١,٨٢	٤٤	ذكر	٣٨- تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لإيصال ما يريد مـن معلومات وللحوار والنقاش.
		٠,٥٥	٢,٠٥	٤١	أنثى	
٠,٦٧٨	٠,٤٤٥	٠,٦٨	١,٧٧	٤٤	ذكر	٣٩- تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة وإثرائها.
		٠,٦٩	١,٦٦	٤١	أنثى	
٠,٠١٣-	٠,٩٨٩	٠,٥٥	١,٩٨	٤٤	ذكر	٤٠- التوازي بين التدريب العلمي والدراسة النظرية.
		٠,٦١	١,٩٨	٤١	أنثى	
١,٩٧٥-	٠,٠٥٢	٠,٦٦	١,٤٨	٤٤	ذكر	٤١- تقليص الدراسة في الأقسام النظرية أقل من ٤ سنوات.
		٠,٥٢	١,٢٢	٤١	أنثى	
١,٨٢٠	٠,٠٧٢	.٠,٥٣	١,٦٤	٤٤	ذكر	٤٢- التعاون بين الشركات والجامعة في مجال التدريب علـى الأسـس الوظيفية.
		٠,٥٩	١,٤١	٤١	أنثى	
١,٨٧٤	٠,٠٦٤	٠,٦٩	١,٧٣	٤٤	ذكر	٤٣- تدريس الإنجليزية في المراحل الأولى من التعليم العـام إلى المرحلـة الجامعية بشكل مكثف.
		٠,٦٠	١,٤٦	٤١	أنثى	
١,٩٤٦	٠,٠٥٥	٠,٧١	١,٩١	٤٤	ذكر	٤٤- استخدام وسائل تعليم تساعد عضو هيئة التدريس علـى التحليـل والتطبيق.
		٠,٥٨	١,٦٣	٤١	أنثى	
٠,٩٧٧	٠,٣٣١	٠,٦١	١,٦٤	٤٤	ذكر	٤٥- مرونة الأنظمة الجامعية فيما يتعلق بالتحصيل من تخصص لآخر.
		٠,٥٥	١,٥١	٤١	أنثى	

تابع جدول رقم (٤٨)

العبـــــــــــــارة	الجنس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
٤٦- إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	ذكر	٤٤	١,٧٧	٠,٦٠	٠,٠٤٢	٢,٠٦٨
	أنثى	٤١	١,٥١	٠,٥٥		
٤٧- إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعة وطرق التدريس ا.	ذكر	٤٤	١,٥٠	٠,٥١	٠,٠٣٩	٢,٢٢٨
	أنثى	٤١	١,٢٧	٠,٤٥		
٤٨- إعداد الأكاديمي للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات.	ذكر	٤٤	١,٥٥	٠,٥٥	٠,٠٢٤	٢,٢٩٤
	أنثى	٤١	١,٢٩	٠٤٦		
٤٩- ربط العمل الأكاديمي والاستفادة منه بالعمل في الشركات الخاصـة ، الأجنبية ، المتعددة الجنسيات.	ذكر	٤٤	١,٤٥	٠,٦٣	٠,٥٠٢	٠,٦٧٥
	أنثى	٤١	١,٣٧	٠,٥٨		
٥٠- مهمة الجامعة التنمية وإعطاء المعرفة للفرد سواء كان موظف أو مـواطن عادي أي التعليم للتنمية.	ذكر	٤٤	١,٨٦	٠,٥٩	٠,١٢٤	١,٥٥٦-
	أنثى	٤١	٢,٠٧	٠,٦٥		
٥١- مناسبة معايير الالتحاق بالجامعة مع التغيرات الحاصلة في العالم.	ذكر	٤٤	١,٦٨	٠,٦٧	٠,٥٢٧	٠,٦٣٥-
	أنثى	٤١	١,٧٨	٠٧٦		
٥٢- تناسب المعايير المستخدمة في التقويم الجامعي مع المعايير العالمية.	ذكر	٤٤	١,٨٩	٠,٦٥	٠,٨٣٢	٠,٢١٣
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٧٦		
٥٣- تعاون الجامعات السعودية والجامعات الدولية الأخرى في تحديد معـايير إعداد الموارد البشرية.	ذكر	٤٤	١,٧٣	٠,٦٢	٠,٧٥٦	٠,٣١٢
	أنثى	٤١	١,٦٨	٠,٦٩		
٥٤- ملائمة نظام القبول لفلسفة تنمية الموارد البشرية.	ذكر	٤٤	١,٦٦	٠,٦١	٠,٧٣٨	٠,٣٣٦-
	أنثى	٤١	١,٧١	٠,٧٢		
٥٥- الدمج بين برامج تعليم الكبار والفئات الخاصة مع التعليم الجامعي مـن خلال الأكاديميين والإدارات ومحتوى التدريس والمناهج.	ذكر	٤٤	١,٦١	٠,٥٨	٠,١٥٩	١,٤٢٣
	أنثى	٤١	١,٤٤	٠,٥٥		
٥٦- تبنى فلسفة التعليم الجامعي للجميع.	ذكر	٤٤	١,٦٤	٠,٧٨	٠,٣٠٠	١,٠٤٤
	أنثى	٤١	١,٤٦	٠,٧٤		
٥٧- بيئة الجامعة من حيث الإمكانيات والمحتوى لتبنى معايير عالميـة لتقيـيم الخريجين والتخصصات وتصميم المناهج لتنافس الجامعات العالمية الأخرى.	ذكر	٤٤	١,٧٧	٠,٦٨	٠,٢٧٩	١,٠٨٦
	أنثى	٤١	١,٦١	٠,٧٠		
٥٨- توجيه التعليم الجامعي للاستثمار المعرفة.	ذكر	٤٤	١,٩٣	٠,٦٢	٠,٥٧٥	٠,٥٦٣
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٦٥		
٥٩- توجيه التعليم الجامعي للاستثمار في ا تمع Social Capital	ذكر	٤٤	١,٨٢	٠,٥٤	٠,٦٤٢	٠,٤٦٧-
	أنثى	٤١	١,٨٨	٠,٦٤		
٦٠- جعل عضو هيئة التدريس ذا ثقافة وإلمام بالعادات والتقاليـد المختلفـة للتعامل مع طلاب من دول مختلفة سواء عربية أو دولية.	ذكر	٤٤	١,٨٦	٠,٧٣	٠,٩٤٩	٠,٠٦٤
	أنثى	٤١	١,٨٥	٠,٦٩		

وعند إستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس من الجنسين (ذكـور وإناث) فيما يتعلق بالاستراتيجيات المستخدمة للتجاوب مع تنمية الموارد في عصر العولمة ظهر مـن الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإنـاث في غالبية العبارات، بينما وجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في عدد قليل من العبارات رقم :

١٠- تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٩٣٧ وهـي دلالة عند مستوى ٠,٥٦ لصالح الإناث . قد يكون السبب في ذلك وهو أن الإناث قـد يكن إجتماعيات أكثر من الذكور ويحبذن التعرف على الثقافات المتنوعة لدول أخرى.

١٢ - إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين فكانت قيمت (ت) تساوي ٢,٩٩٠ ومستوى دلالة ٠,٠٠٤ لصالح الذكور . والسبب في ذلك يمكن إلى الاهتمام بشكل أكبر للسعودين ومن ثم بغير السعوديين بالنسبة للإناث بعكس الذكور الذي قد لا يرون عبء في ذلك.

٢١- إعطاء حرية لأختيار المناهج وطريقة التدريس لعضو هيئة التدريس فكانت قيمة (ت) تساوي ١,٩٠٧ ومستوى دلالة ٠,٠٦٠ لصالح الذكور . وقد يرجع إلى أن الإناث يفضلن التقيد بتعليمات في طريقة التدريس بعكس الذكور الذين يملن إلى الإبداع والحريه في إختيار المناهج لما يتناسب مع الطلبه.

٢٤ - الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية، حيث كانت قيمة (ت) تـساوي ٢,٢٤٣ ومستوى دلالة ٠,٠٢٨ لصالح الإناث.

٣٨ - تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لإيصال ما يريد من معلومـات وللحـوار والنقاش، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٧٥٤ ومستوى دلالة ٠,٠٨٣ لصالح الذكور. وتتفق هذه العباره مع العباره الحادية والعشرين وهي أن الذكور يفضلن ترك الحرية في اختيار ما يريدون من معلومات لتوصيلها لطلبه ولابداع من خلال تزويدهم بالمهارات في النقـاش والحوار. وأيضاً تتفق دراسة التركستاني (١٩٩٨م) مع الدراسة الحالية في الإهتمام وتزويـد اعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم لتطوير مداركهم العلمية لإيصال ما يريدون من معلومات.

٤١- تقليص الدراسة في الأقسام النظرية أقل من ٤ سـنوات فكانـت (ت) تـساوي ١,٩٧٥ ومستوى دلالة ٠,٠٥٢ لصالح الذكور . والسبب في ذلك أن الذكور قد يتسرب إلـيهم الملل من طول مدة الدراسة مضافاً لها بأن الطلاب يفضلون الانتهاء من الدراسة والإتـجاه

إلى الميدان العملي لإكتساب الخبرة وللإرتباطات الأسرية المختلفة لها.

٤٢ - التعاون بين الشركات والجامعة في مجال التدريب على الأسس الوظيفية، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٢٠ ومستوى دلالة ٠,٠٧٢ لصالح الذكور.

٤٣ - تدريس الإنجليزية في المراحل الأولى من التعليم العام إلى الجامعة بشكل مكثف حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٨٧٤ ومستوى دلالة ٠,٠٦٤ لصالح الذكور . ويرجع ذلك إلى أن الذكور هم أكثر إختلاط من الإناث مع المجتمعات الأخرى والتنقل والسفر أكثر مما يجعلهم يفضلون تعلم اللغة الانجليزية من المراحل الأولى من التعليم العام إلى الجامعة. وتتفق هذه الدراسة الحالية مع دراسة التركستاني (١٩٩٨م) في عدم إجادة الخريج للغة الانجليزية.

٤٤ - إستخدام وسائل تعليم تساعد عضو هيئة التدريس على التحليل والتطبيق، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٩٤٦ ومستوى دلالة ٠,٠٥٥ لصالح الذكور. وترتبط هذه العبارة من إستخدام وسائل تعليم المساعدة على التحليل والتطبيق للعبارتين في اختيار المناهج والمهارات اللازمة لإيصال المعلومات فجميعهن مكملات للبعضهن في إعطاء عضو هيئة التدريس الحرية والمرونة في ذلك لجعل الطلبة يختلطوا بالمجتمع العملي .

٤٦ - إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٠٦٨ ومستوى دلالة ٠,٠٤٢ لصالح الذكور. لإرتباط أعضاء هيئة التدريس من الذكور بشركات المختلفه التي أصبحت تعتمد على التقنية والتكنولوجيا المتنوعة ، ويرتبط بذلك أيضاً العبارات التالية من إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات والأكاديمي أيضاً للعمل فيها ولإعطائه الخبره وتقبل التعامل مع الاشخاص الآخرين من غير الجنسية السعودية . وأيضاً في عدم إعداد وتأهيل الطلاب للعمل في القطاع الخاص والتقنية اللازمة لذلك.

٤٧ - إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعة وطرق التدريس لها، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٢٢٨ ومستوى دلالة ٠,٠٢٩ لصالح الذكور.

٤٨ - إعداد الأكاديمي للعمل في الشركات متعددة الجنسيات، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٢٩٤ ومستوى دلالة ٠,٢٤ لصالح الذكور .

جداول لاختبار (ت) T- test لأعضاء هيئة التدريس حسب التخصص

الجدول (٤٩) يبين الفروق بين عينة البحث من هيئة التدريس حسب تخصصهم في مدى تجاوب الجامعات في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات التالية

العبـــــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١- إعادة تنمية الكفاءات البشرية سواء كانت من هم في داخل الجامعة [طلاب – أكاديميين – إداريين ..] ومن هم خارج الجامعة [أفراد – مواطنين...].	علوم نظرية	٦٢	١,٩٨	٠,٥٦	٠,٢٧١	١,١٠٧
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٣	٠,٦٥		
٢- القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٦٠	٠,٠٠٥	٢,٩١٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦١	٠,٥٨		
٣- القيام بخدمات تنمية اجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية الأخرى.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٥٧	٠,٠٢٦	٢,٢٦٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٧٠		
٤- إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٥	٠,٧١	٠,٠٣٥	٢,١٤٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٥٦		
٥- اتباع أنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة.	علوم نظرية	٦٢	١,٤٨	٠,٥٩	٠,٠٥٢	١,٩٧٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٢٢	٠,٤٢		
٦- الاهتمام بالمؤسسات الوسطية الأقل من الجامعة [معاهد التعليم العالي ...] سواء النظرية والعلمية المتخصصة.	علوم نظرية	٦٢	١,٨٤	٠,٦٦	٠,٩٣٤	٠,٠٨٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٣	٠,٤٩		
٧- استخدام الحاسب الآلي في التعليم.	علوم نظرية	٦٢	٢,١٥	٠,٦٥	٠,٦٣٣	٠,٤٧٩-
	علوم تطبيقية	٢٣	٢,٢٢	٠,٥٢		
٨- تبادل في الخبرات والتدريب بين الجامعات السعودية في داخل المملكة.	علوم نظرية	٦٢	١,٨٤	٠,٦٨	٠,٠٢٤	٢,٣٠٢
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥١		
٩- القيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٢	٠,٦٦	٠,٠٩٩	١,٦٦٦
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٦٥		
١٠- تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٩	٠,٦٦	٠,٢٤٧	١,١٦٧
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦١	٠,٥٨		
١١- تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٥	٠,٧١	٠,٠٠١	٣,٣٣٩
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٤	٠,٦٧		
١٢- إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٣	٠,٦٣	٠,٠٩٦	١,٦٨٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥١		
١٣- استقطاب العقول المهاجرة لها.	علوم نظرية	٦٢	١,٥٦	٠,٦٢	٠,٢٤٧	١,١٦٦
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٣٩	٠,٥٨		

تابع جدول رقم (٤٩)

العبـــــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
١٤- إعداد خريجي الجامعات للعمل في نفس الجامعات.	علوم نظرية	٦٢	١,٨١	٠,٦٥	٠,٣١٨	١,٠٠٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٥٧		
١٥- أعداد مخرجات قادرة على العمل في مجال البحث العلمي.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٢	٠,٤٩	٠,١٦٥	١,٤٠١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٤	٠,٦٢		
١٦- التوازن بين الاهتمام بالتدريس والبحث العلمي التطبيقي.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٨	٠,٥٩	٠,٤٣٥	٠,٧٨٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٧	٠,٦٣		
١٧- توفير الجامعة لمعرفة متطورة ومتجددة.	علوم نظرية	٦٢	١,٨٩	٠,٦٨	٠,٥٢٩	٠,٦٣١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٧		
١٨- توجيه الأبحاث لتلبية حاجات القطاع الخاص من البحوث.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٩	٠,٦٢	٠,٩٨٩	-٠,٠١٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٥٦		
١٩- إتاحة الفرص أمام عضو هيئة التدريس للإبداع في تخصصه أو في مجالات أخرى.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٣	٠,٦١	٠,١٠٧	١,٦٣١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٤	٠,٦٧		
٢٠- إتباع طرق تدريس تساعد الطلاب على الإبداع والأفكار.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٦	٠,٦٧	٠,٩٠٩	٠,١١٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٤	٠,٦٩		
٢١- إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقة التدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٨	٠,٧٤	٠,٠٣١	٢,٢٠١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,١٦	٠,٥٨		
٢٢- تنويع البرامج التعليمية.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٥	٠,٦٤	٠,١٨٦	١,٣٣٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٤	٠,٦٩		
٢٣- تكثيف البرامج التعليمية المطلوبة في سوق العمل.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٩	٠,٦٠	٠,٣٦١	٠,٩١٩
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٦٥		
٢٤- الموازنة في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٤٥	٠,٦٢	٠,٠٠٣	٣,٠١٠
	علوم تطبيقية	٢٣	٢,٠٠	٠,٦٠		
٢٥- الموازنة في الاهتمام بين العلوم النظرية (كالأدب والفلسفة) والعلوم التطبيقية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٢٤	٠,٦٧	٠,٠٠٠	٤,٥٣٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥٩		
٢٦- إلمام عضو هيئة التدريس بأكثر من تخصص.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٣	٠,٦٨	٠,٨٥٨	٠,١٨٠
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٧٠		
٢٧- إتقان عضو هيئة التدريس لمهارات العمل الأكاديمي ومهارات الإدارة.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٦٣	٠,١٠٣	١,٦٥١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٠		
٢٨- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا قادرين علــى تقديم الاستشارة للقطاع الخاص.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٣	٠,٥٨	٠,١٦٠	١,٤١٨
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٣	٠,٥١		

تابع جدول رقم (٤٩)

العبـــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
٢٩- التركيز على البحوث التطبيقية.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٧	٠,٦٥	٠,٢٥٢	١,١٥٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٧		
٣٠- إعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط.	علوم نظرية	٦٢	١,٨١	٠,٦٥	٠,٠٢٢	٢,٣٣٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٣	٠,٦٦		
٣١- زيادة الارتباط بين البحث العلمي والتعليم.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٠	٠,٦٣	٠,٢٤٩	١,١٦٠
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٣	٠,٥٨		
٣٢- الربط بين مواقع الإنتاج في الشركات المتنوعة والجامعة.	علوم نظرية	٦٢	١,٥٣	٠,٦٢	٠,٩٤٤	٠,٠٧٠
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥٩		
٣٣- زيادة الشراكة والتعاون بين الشركات الخاصة والجامعات.	علوم نظرية	٦٢	١,٦١	٠,٦١	٠,٥٢٥	٠,٦٣٨
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥١		
٣٤- زيادة التعاون مع الشركات الخاصة المتعددة الجنسيات ونوعية التعليم والتدريب.	علوم نظرية	٦٢	١,٤٥	٠,٥٩	٠,٨٥٩	٠,١٧٨-
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٦٧		
٣٥- اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة.	علوم نظرية	٦٢	٢,١٠	٠,٥٩	٠,٠٣٩	٢,٠٩٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٧		
٣٦- تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٦	٠,٦٧	٠,٠٠٢	٣,٢٢٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٧	٠,٥١		
٣٧- مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٣	٠,٦٣	٠,٠٣١	٢,١٩٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٦٣		
٣٨- تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لإيصال ما يريد من معلومات وللحوار والنقاش.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٨	٠,٦١	٠,١٨٠	١,٣٥١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٠		
٣٩- تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة وإثرائها.	علوم نظرية	٦٢	١,٨١	٠,٧٠	٠,٠٤٩	٢,٠٠٢
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥٩		
٤٠- التوازي بين التدريب العلمي والدراسة النظرية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٢	٠,٦١	٠,٣٠١	١,٠٤١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٧	٠,٤٦		
٤١- تقليص الدراسة في الأقسام النظرية أقل من ٤ سنوات.	علوم نظرية	٦٢	١,٣١	٠,٥٩	٠,٢٥٢	١,١٥٣-
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٦٧		
٤٢- التعاون بين الشركات والجامعة في مجال التدريب على الأسس الوظيفية.	علوم نظرية	٦٢	١,٥٣	٠,٥٩	٠,٩٤٠	٠,٠٧٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥١		
٤٣- تدريس الإنجليزية في المراحل الأولى من التعليم العام إلى المرحلة الجامعية بشكل مكثف.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٠	٠,٦٩	٠,٩٤١	٠,٠٧٤-
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦١	٠,٥٨		
٤٤- استخدام وسائل تعليم تساعد عضو هيئة التدريس على التحليل والتطبيق.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٣	٠,٦٨	٠,٢٤٩	١,١٦٢-
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٩١	٠,٦٠		

تابع جدول رقم (٤٩)

العبـــــــــــــــــارة	التخصص	عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة (ت)
٤٥- مرونة الأنظمة الجامعية فيما يتعلق بالتحصيل من تخصص لآخر.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٠	٠,٥٩	٠,٦٠٢	٠,٥٢٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٢	٠,٥٩		
٤٦- إعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.	علوم نظرية	٦٢	١,٦٥	٠,٦٠	٠,٩٦٢	-٠,٠٤٨
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٥٧		
٤٧- إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال منـاهج الجامعة وطرق التدريس بها.	علوم نظرية	٦٢	١,٣٩	٠,٤٩	٠,٩٧٢	-٠,٠٣٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٣٩	٠,٥٠		
٤٨- إعداد الأكاديمي للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات.	علوم نظرية	٦٢	١,٤٢	٠,٥٣	٠,٩٠٤	-٠,١٢١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٣	٠,٥١		
٤٩- ربط العمل الأكاديمي والاستفادة منه بالعمل في الـشركات الخاصـة ، الأجنبية ، المتعددة الجنسيات.	علوم نظرية	٦٢	١,٤٢	٠,٦٢	٠,٨٥٠	٠,١٨٩
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٣٩	٠,٥٨		
٥٠- مهمة الجامعة التنمية وإعطاء المعرفة للفرد سواء كان موظف أو مـواطن عادي أي التعليم للتنمية.	علوم نظرية	٦٢	٢,٠٢	٠,٦٤	٠,٢١٦	١,٢٤٨
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٣	٠,٥٨		
٥١- مناسبة معايير الالتحاق بالجامعة مع التغيرات الحاصلة في العالم.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٦	٠,٧٢	٠,٥٤٧	٠,٦٠٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٧١		
٥٢- تناسب المعايير المستخدمة في التقويم الجامعي مع المعايير العالمية.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٤	٠,٧٧	٠,١٦٤	١,٤٠٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٠	٠,٤٧		
٥٣- تعاون الجامعات السعودية والجامعات الدولية الأخرى في تحديـد معـايير إعداد الموارد البشرية.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٣	٠,٦٦	٠,٦٤٦	٠,٤٦١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦٥	٠,٦٥		
٥٤- ملائمة نظام القبول لفلسفة تنمية الموارد البشرية.	علوم نظرية	٦٢	١,٧١	٠,٦٩	٠,٥٣٣	٠,٦٢٦
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٦١	٠,٥٨		
٥٥- الدمج بين برامج تعليم الكبار والفئات الخاصة مع التعليم الجامعي من خلال الأكاديميين والإدارات ومحتوى التدريس والمناهج.	علوم نظرية	٦٢	١,٥٥	٠,٥٩	٠,٦١٦	٠,٥٠٣
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٥١		
٥٦- تبنى فلسفة التعليم الجامعي للجميع.	علوم نظرية	٦٢	١,٥٨	٠,٧٨	٠,٥٨٦	٠,٥٤٧
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٤٨	٠,٧٣		
٥٧- تهيئة الجامعة من حيث الإمكانيات والمحتوى لتبنى معايير عالمية لتقييم الخريجين والتخصصات وتصميم المناهج لتنافس الجامعات العالمية الأخرى.	علوم نظرية	٦٢	١,٧٤	٠,٧٠	٠,٢٩٧	١,٠٤٩
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٥٧	٠,٦٦		
٥٨- توجيه التعليم الجامعي للاستثمار المعرفة.	علوم نظرية	٦٢	١,٩٠	٠,٦٧	٠,٨٣٠	٠,٢١٥
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٨٧	٠,٥٥		
٥٩- توجيه التعليم الجامعي للاستثمار في المجتمع Social Capital	علوم نظرية	٦٢	١,٨٧	٠,٦١	٠,٥٤١	٠,٦١٤
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٥٢		
٦٠- جعل عضو هيئة التدريس ذا ثقافة وإلمام بالعادات والتقاليد المختلفة للتعامل مع طلاب من دول مختلفة سواء عربية أو دولية.	علوم نظرية	٦٢	١,٨٩	٠,٧٣	٠,٥٥٠	٠,٦٠١
	علوم تطبيقية	٢٣	١,٧٨	٠,٦٧		

من خلال الجدول رقم (٤٩) الذي يبين الفروق بين أعضاء هيئة التدريس من التخصصين النظري والتطبيقي في مدى تجاوب الجامعة في عصر العولمة لتنمية الموارد البشرية من خلال تبني الاستراتيجيات المحددة، يتضح أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من التخصصين النظري والتطبيقي في الاستراتيجيات التي تحمل أرقام [١-٦-٧-١٠-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢٢-٢٣-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٨-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦- إلى نهاية العبارة ٦٠] حيث كانت قيم (ت) لجميع تلك العبارات غير دالة وتراوحت بين ٠,٠٨٤ و ١,٤١ .

بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من التخصصين النظري والتطبيقي في العبارات التالية :

(٢) القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٩١٤ وهي دالة عند مستوى ٠,٠٠٥ وكانت الفروق لصالح العلوم النظرية.

(٣) القيام بخدمات تنمية إجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية الأخرى، حيث كانت قيمة (ت) ٢,٢٦٣، وهي دالة عند مستوى ٠,٠٢٦ لصالح العلوم النظرية.

(٤) إدخال أنماط جديدة للتعلم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر، حيث كانت قيمة (ت) ٢,١٤٣ ومستوى الدلالة ٠,٠٣٥ لصالح العلوم النظرية.

(٥) إتباع أنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المقترحة، حيث كانت قيمة (ت) ١,٩٧٣ ومستوى دلالة ٠,٠٥٢ لصالح العلوم النظرية .

(٨) تبادل في الخبرات والتدريب بين الجامعات السعودية داخل المملكة حيث كانت قيمة (ت) ٢,٣٠٢ ومستوى دلالة ٠,٠٢٤ لصالح العلوم النظرية.

(٩) القيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٦٦٦ ومستوى دلالة ٠,٠٩٩ لصالح العلوم النظرية.

(١١) تشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٣,٣٣٩ بمستوى دلالة ٠,٠٠١ لصالح العلوم النظرية.

(١٢) إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ١,٦٨٤ ومستوى دلالة ٠,٠٩٦ لصالح العلوم النظرية.

(٢١) إعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقة التدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٢٠١ ومستوى دلالة ٠,٠٣١ لصالح العلوم النظرية.

(٢٤) الموازنة في الإهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٣,٠١٠ ومستوى دلالة ٠,٠٠٣ لصالح العلوم النظرية.

(٢٥) الموازنة في الإهتمام بين العلوم النظرية والعلوم التطبيقية، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٤,٥٣٥ ومستوى دلالة ٠,٠٠٠ لصالح العلوم النظرية.

(٣٠) إعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٣٣٣ ومستوى دلالة ٠,٠٢٢ لصالح العلوم النظرية.

(٣٥) إهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,٠٩٤ ومستوى دلالة ٠,٠٣٩ لصالح العلوم النظرية.

(٣٦) تنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٣,٢٢٤ ومستوى دلالة ٠,٠٠٢ لصالح العلوم النظرية.

(٣٧) مسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الاتصال والتعامل مع البيئة، حيث كانت قيمة (ت) تساوي ٢,١٩٣ ومستوى دلالة ٠,٣١ لصالح العلوم النظرية.

(٣٩) تبادل الخبرات والتدريس بين الجامعات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة وإشرافها فكانت قيمة (ت) تساوي ٢,٠٠٢ ومستوى دلالة ٠,٠٤٩ لصالح العلوم النظرية.

ويمكن القول أن هذه النتائج السابقة تتفق مع دراسة العيسى (٢٠٠٢م) بأنه على الجامعة أن تهتم بالتنمية الشامله وتنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس فقط قوى عامله وأنه ستذهب جهود تنمية الموارد البشرية سواء في القطاع الحكومي والخاص سدى إضافة إلى محاولة المملكة الإنضمام لمنظمة التجارة العالمية وأن تعيد النظر في سياساتها وإنظمتها قبل ذلك وتستفيد من المرحلة القادمه لتخفف من السلبيات المتوقعه عند الإنضمام .

أيضاً تتفق هذه الدراسة مع دراسة هايز (Hayes) ١٩٩٨م. على تبادل الخبرات والتدريس وتبادل الموظفين ذوي الخبرة الدولية العاملين في الشركات المتعددة الجنسيات.

تشترك هذه الدراسة مع دراسة مايرز (Myers) وإيفون (Eyvonne) ١٩٩٩م بأنه لابد من دمج مهارات القدرة على التوظيف في المناهج التي تعطى للطلبه ومن ثم كالموظفين وعاملين وإعطائهم المهارات المتنوعة وليس إن يكونوا مدرسين فقط وايضاً إشراكهم مع المدرسين في تحديد محتويات المناهج التي تقوم بإعدادهم للعمل.

كما يلاحظ من نتائج هذا الاختيار أن الفروق كانت جميعها لصالح العلوم النظرية سواء كان في القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية والمجتمع وإدخال أنماط جديدة للتعليم والتدريب ولقيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية والحرية في إختيار المناهج وإعداد الخريجين ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط وتبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى المحلي والعربي والدولي وأن تهتم الجامعة بالتنمية الشاملة وبالفرد ليكون مؤثر في المجتمع وليس للعمل فقط كقوى عامله وإنما التنمية للتنمية وأن تتوافق المناهج مع ذلك ومع متطلبات عصر العولمة ، مما يبين أن أعضاء هيئة التدريس من العلوم النظرية قد يكونوا أكثر إنفتاحاً على متطلبات عصر العولمة وأن أعضاء هيئة التدريس من العلوم التطبيقية قد يكونوا أكثر إنشغالاً بالمعامل وتطورات التقنية أما التواصل مع المجتمع قد يكون أقل من أعضاء هيئة التدريس للعلوم النظرية.

جدول رقم (٥٠) اختبار "ف" لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في آرائهم حول أسئلة الدراسة حسب المرتبة العلمية

العبـــــــارات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
* إعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليس معلمين فقط.	بين ا موعات	4.40	4.00	1.10	2.65	0.04
	داخل ا موعات	33.24	80.00	0.42		
	ا موع	37.65	84.00			
* اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة.	بين ا موعات	4.20	4.00	1.05	2.92	0.03
	داخل ا موعات	28.78	80.00	0.36		
	ا موع	32.99	84.00			
* التوازي بين التدريب العملي والدراسة النظرية.	بين ا موعات	5.14	4.00	1.28	4.50	0.00
	داخل ا موعات	22.81	80.00	0.29		
	ا موع	27.95	84.00			
* التعاون بين الـشركات والجامعـة في مجـال التدريب على الأسس الوظيفية.	بين ا موعات	3.25	4.00	0.81	2.71	0.04
	داخل ا موعات	23.93	80.00	0.30		
	ا موع	27.18	84.00			
* إعداد الطالب للعمل في القطاع الخـاص ذي التقنية المتطورة.	بين ا موعات	5.71	4.00	1.43	4.82	0.00
	داخل ا موعات	23.70	80.00	0.30		
	ا موع	29.41	84.00			

وقد استخدامت الباحثة تحليل التباين آحادي الاتجاه (ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في آرائهم حول أسئلة الدراسة وذلك حسب المرتبة العلمية.

وكما يتضح من بيانات الجدول رقم (٥٠) أعلاه فلم تظهر فروق ذات دلالة إحـصائية إلا حول خمس عبارات فقط من مجموع عبارات الدراسة البالغة ستين عبارة . فقد اختلف أعضاء هيئة

التدريس حسب مراتبهم العلمية فيما يتعلق بمدى قيام الجامعات بإعداد خريجيها ليكونــوا بــاحثين وليس معلمين فقط، حيث ظهرت دلالة إحصائية عند المستوى ٠,٠٥. كما ظهرت فــروق ذات دلالة إحصائية عند نفس المستوى حول مدى اهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة، ومستوى التوازي بين التدريب العملي والدراسة النظرية، والتعاون بين الشركات والجامعة في مجال التدريب على الأسس الوظيفية، وإعداد الطالب للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة غبان (٢٠٠٢م) أن العولمة الاقتصادية لن تأتي بثمارها مــا لم تهتم الجامعة بالتنمية الشاملة وترتقي بها في ظل ظروف ملائمة للإستثمار الخارجي وتحويل حركــة السوق إلى الداخل والجامعة عليها خلق صيغة مناسبة وطنية لتعامل معها من خلال تعــاليم الــدين الإسلامي.

الفصل الخامس
النتائج والتوصيات والمقترحات

أولاً : النتائج.

ثانياً : التوصيات.

ثالثاً : المقترحات.

أولاً : النتائج :

[أ] : النتائج الخاصة بالطلبه:

أولاً : النتائج الخاصة بالطلبة تجاه الجامعة :

١ - أوضحت نتائج الدارسة إنخفاض إستخدام تقانة المعلومات لدى طلاب جامعة أم القـرى، بالإضافة إلى إنخفاض استخدام الحاسب الآلي في التعليم بالجامعة وبالمـل وفي البحث العلمي وفي الإنترنت مما يشير إلى عدم حرص الطلاب على متابعة الجديد في علـوم تكنولوجيـا المعلومات كما جاء في الجدول رقم [٢٦] في الإجابة على السؤال الأول – أ ..

٢ – يعتمد التعليم على أساليب تقليدية بدرجة كبيرة وتهيمن عليه التخصصية وتسلط الأستاذ ويعتمد على التقويم الدوري ويعد الطالب للتقليد ويتضح ذلك من الجدول رقم [٢٧] في ج ١-ب..

٣ - التعليم بجامعة أم القرى يتصف بالدرجة الأولى بالاعتماد على التلقين ونقل المعرفة وإعداد الطالب للإجابة على أسئلة الاختبار والأساليب التقليدية، بينما يعتمد بالدرجة الأخيرة على صناعة وتقانة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات والتقويم المستمر ويظهر ذلـك أيـضاً في الجدول رقم [٢٧] ج ١-ب.

٤ - البرامج المقدمة في جامعة أم القرى تركز على التخصص بالدرجة الاولى ويأتي تنوع البرامج المقدمة في الدرجة الثانية كما في الجدول رقم [٢٨] ج ١ – ج .

٥ - كان من أكثر المهارات التي تزود جامعة أم القرى الطلبة ا كان الاستعداد للتعاون مع غير السعوديين في أي عمل شريف، يليها الاستعداد والقدرة على الحوار والنقاش مع الغـير، بينما جاءت قدرة الاستعداد للعمل في أكثر من مجال وتقبل عادات وسـلوكيات غـير المسلمين في مرتبة متوسطة، وجاءت القدرة على التخاطب بأكثر من لغة في آخر القدرات ويسبقها العمل في الشركات متعددة الجنسيات كما جاء في تحليل نتيجة الجـدول رقـم [٢٩] ج ١ – د .

٦ - مخاطر العولمة على الدين الإسلامي كانت من أكثر العبارات أهمية وتمثل معرفة كبيرة لدى الطلبة يليها الفرق بين العولمة والغزو الفكري، وكانت مبررات الإندماج في عصر العولمـة

والسياسات والتشريعات في ظل العولمة أقل تلك العبارات أهمية لديهم ويستنج ذلك مـن الجدول [٣٠] ج١ – هـ.

٧ - عجز المجتمع عن توطين المعرفة التكنولوجية بين موارده البشرية ويتضح ذلك من نتيجـة إجابة السؤال الاول [أ – ب – ج] من خلال الجداول التالية [٢٦-٢٧-28].

ثانياً : النتائج الخاصة بالطلبة بحسب الجنس :

١ - تشير النتائج الخاصة بالفروق بين الطلاب والطالبات إلى أن الطالبات يرون أن إسـتخدام الحاسب الآلي في التعليم الما قبل الجامعي والجامعي وكذلك تقديم البحـوث والواجبـات حـول التكنولوجيا من أكثر العبارات التي تسهم في تحديد مستواهم في تقانة المعلومات، بينما رأى الطلاب فقط أن إستخدام الإنترنت في القراءة والإطلاع هي العبارة التي تسهم في تحديـد مستواهم في تقانة المعلومات ويتضح ذلك في إجابة السؤال الخامس من الجـدول رقـم [٣٨].

٢ - ظهرت فروق بين الطلاب والطالبات في رأيهم حول ما يتصف به التعليم الجامعي بـصفة اعتماده على الحوار والنقاش لصالح الإناث يظهر ذلك من خـلال ج5 الجـدول رقـم [٣٩].

٣ - الطالبات يعتقدن اكثر من الطلاب بأن التعليم الجامعي يعد الطالبات للبحث العلمي يتـبين ذلك من ج5 من الجدول رقم [٤٠].

٤ - الطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب بأن التعليم الجامعي يعد الطالب لطرح الاسئلة ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم [٣٩] في إجابة السؤال الخامس.

٥- الطالبات يعتقدن أكثر من الطلاب بأن التعليم الجامعي يتميز بديمقراطية التعليم ويتضح من ج5 جدول رقم [٣٩].

٦- يوجد فروق بين الطلاب والطالبات في إجاباتهم عن مستوى البرامج المقدمة في الجامعـة، فالطالبات يعتقدن أن برامج الجامعة تتصف بالشمول أكثر من الطلاب ويظهر ذلك في ج5 من الجدول رقم [٤٠].

٧- يرى الطلاب أن برامج الجامعة تهيء الطالب وتعده للتعلم الذاتي أكثر من الطالبات من ج5 جدول رقم [٤٠].

٨- ترى الطالبات أن برامج الجامعة تسهم في محو الأمية التكنولوجية أيضاً من ج٥ جدول رقم [٤٠].

٩- تساوي الطلاب والطالبات في معرفة أهمية ما يتعرفون عليه من العولمة غـير أن الطالبـات يعتقدون بمبررات الإندماج في عصر العولمة أكثر مما يعتقد الطلاب كما جاء في الجـدول رقم [٤٢] من إجابة السؤال الخامس.

١٠- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الطـلاب والطالبـات حـول المهـارات والقـدرات والاستعدادات التي تزودهم بها الجامعة فيما عدا مهارة فهم ثقافة ومعتقدات غير المسلمين لصالح الإناث، كما ظهرت فروق خاصة بتقبل عادات وسلوكيات غير المسلمين لـصالح الإناث ، بالإضافة إلى الاستعداد للعمل مع غير السعوديين في أي عمل شريف لـصالح الإناث، بالإضافة إلى الاستعداد للعمل مع شركة أجنبية لصالح الذكور ويتضح ذلـك في ج٥ من الجدول رقم [٤١].

ثالثاً : النتائج الخاصة بالطلبة حسب التخصص :

١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في متوسـط درجة إتصاف التعليم الجامعي بالخصائص التالية في جميع العبارات ما عدا عبـارة (يعـد الطالب للإجابة على أسئلة الإختبار) لصالح طلبة التخصص النظري مما يدل على أنهم يرون أن هذه الخاصية يتصف بها التعليم الجامعي أكثر مما يعتقد طلبة التخصص العلمي كم جاءت في الجدول رقم [٤٤] في ج٥ .

٢ - توجد فروق بين الطلبة في التخصص النظري والعلمي في أن طلبة التخصص العلمي يرون أن البرامج المقدمة بالجامعة تهتم بالمزاوجة بين التعليم والتدريب أكثر مما يرى طلبة التخصص النظري، كما يرى طلبة التخصص النظري أن برامج الجامعة تهتم وتركز على التخصص ، بالإضافة إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أن برامج الجامعـة تهـتم بمحـو الأميـة التكنولوجية كما جاء في ج٥ في جدول رقم [٤٥].

٣ - لا توجد فروق بين طلبة التخصص النظري والعلمي في معرفتهم بأهمية معرفة العولمة فيمـا عدا التعرف على أدوات العولمة فظهرت الفروق لصالح طلبة العلمي ويظهـر ذلـك في الجدول رقم [٤٧] من ج٥.

٤ - أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة من تخصص العلوم النظرية والعلمية دلالة في كل من عبارة (حرصك على متابعة الجديد في علوم تكنولوجيا المعلومات) وعبارة (حاجتك إلى مهارات للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات) وعبارة (القراءة عن التكنولوجيا وعبارة (سلبيات تكنولوجيا المعلومات) لصالح التخصص العلمي مما يشير إلى أن طلبة التخصص العلمي يرون أهمية هذه الجوانب أكثر مما يرى طلبة التخصص النظري ونرى ذلك في الجدول رقم [٤٣] من ج٥.

رابعاً : النتائج الخاصة بالاستراتيجيات المطلوبة في عصر العولمة من وجهة نظر الطلبة :

١ - كانت أكثر الاستراتيجيات المطلوبة لعصر العولمة من وجهة نظر الطلبة هي إستراتيجية التأكيد على التدريب والتطبيق العملي في الدارسة الجامعية الذي كان في المرتبة الأولى يليه سياسة جعل نظم التعليم الجامعي مرنه تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر وجاءت سياسات إلغاء التخصصات في التعليم الجامعي وجعله تعليماً عاماً وشاملاً أقل الإستراتيجيات التي أكد عليها الطلبة في جامعة أم القرى كما يتضح ذلك من الجدول رقم [٣١] من إجابة السؤال الثاني.

٢ - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات فيما يستخدم من سياسات واستراتيجيات في عصر العولمة فيما عدا بعض العبارات التي ا فروق بين الطلاب والطالبات ومنها (إتاحة فرصة التعليم الجامعي للطلبة المتميزين فقط، والتعليم الجامعي والحصول على وظائف لصالح الطلاب، وتكثيف الدورات التخصصية القصيرة واستخدام برامج تعليم الكبار ضمن برامج التعليم الجامعي وجعل نظم التعليم الجامعي مرنة تسمح بالتحول من تخصص إلى آخر، وجعل الحاسب الآلي إجبارياً في كل التخصصات لصالح الإناث كما يوضح ذلك الجدول رقم [٣٢] ج٢.

[ب] : النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس :

خامساً : النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بحسب الجنس والتخصص :

١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من التخصصين النظري

والتطبيقي من خلال تبني الاستراتيجيات المحددة في معظم العبارات بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من التخصص النظري والتطبيقي في العبارات التالية لصالح العلوم النظرية وتتمثل في : القيام بأبحاث مشتركة بين الجامعة والمجتمع والقيام بخدمات تنمية إجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والأهلية الأخرى وإدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر وإتباع أنظمة جديدة في الجامعات والتعليم العالي مثل الجامعات المفتوحة وتبادل الخبرات والتدريب بين الجامعات السعودية داخل المملكة والقيام بأبحاث علمية على مستوى المعايير الدولية وتشجيع تبادل البعثات الطلابية بين الدول وإتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين وإعطاء حرية لاختيار المناهج وطريقة التدريس بالنسبة لعضو هيئة التدريس والموازنة في الإهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية وبين العلوم النظرية والتطبيقية وإعداد خريجي الجامعات ليكونوا باحثين وليسوا معلمين فقط ، وإهتمام الجامعة بالتنمية الشاملة وتنمية الفرد ليكون قوى بشرية وليس قوى عاملة ومسايرة محتوى المناهج لمتطلبات هذا العصر من حيث كيفية التعامل مع الآخرين وتبادل المعلومات وكيفية الإتصال والتعامل مع البيئة وتبادل الخبرات والتدريس بين الجامعات السعودية والعربية والدولية الأخرى لتبادل المعرفة العلمية والنظرية يظهر ذلك في إجابة السؤال الخامس من الجدول رقم [٤٩].

٢ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث فيما يتعلق بالاستراتيجيات المستخدمة للتجاوب مع تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة في غالبية العبارات، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في عدد قليل من العبارات لصالح الإناث في تشجيع تبادل العقول بين الدول والمؤسسات والموازنة في الإهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية ولصالح الذكور في إتاحة فرص التعليم الجامعي لغير السعوديين وحرية إختيار المناهج وطريقة التدريس لعضو هيئة التدريس وتزويدهم بالمهارات اللازمة لإيصال ما يريدون من معلومات وللحوار والنقاش وتقليص الدراسة في الأقسام النظرية أقل من ٤ سنوات والتعاون بين الشركات والجامعة في مجال التدريب على الأسس الوظيفية، وتدريس اللغة الإنجليزية في المراحل الأولى من التعليم العام إلى الجامعة بشكل مكثف واستخدام وسائل تعليم تساعد عضو هيئة التدريس على التحليل والتطبيق، وإعداد الطالب

للعمل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة وإعداد الطالب والأكاديمي للعمل في الشركات المتعددة الجنسيات من خلال مناهج الجامعة وطرق التدريس ويتضح ذلك في الجدول رقم [٤٨] من ج٥.

سادساً : النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستراتيجيات المطلوبة للجامعة في عصر العولمة :

إن الإساليب والاستراتجيات اللازمه لعصر العولمه ضعيفه وبطيئه بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس من خلال مدى تبني الجامعة لها حيث كان هناك إتفاق على عدد من العبارات من قبل أعضاء هيئة التدريس وهذه النتائج من إجابة السؤال الثالث في الجدول رقم [٣٦].

١ - الموازنه في الاهتمام بين العلوم الدينية والدنيوية.

٢ - الموازنه في الإهتمام بين العلوم النظرية والتطبيقية، مع التذكير بأن هذه الاستراتيجيات لا يتفق معها الطلبة وذلك بأن الجامعة لا تولي إهتمام هذا الجانب أو تشجع له من خلال مساعدة الطلبة على التطبيق العملي الميداني مقارنة بالدراسة النظرية.

٣ - ويرتبط بها إستخدام الحاسب الآلي في التعليم.

٤ - أيضاً إتفق أعضاء هيئة التدريس على أن إتقانهم لمهارات العمل الأكاديمي والإدارة تعتبر بطيئة مضافاً لها إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية _ كالتعليم المستمر.

٥ - إيضاً كان متوسط إعادة تنمية الكفاءات البشرية لمن هم في داخل الجامعة وخارجها يعتبر ضعيف وهذا مما لا يتفق مع عصر العولمة والتعليم العالمي.

٦ - أيضاً الاهتمام بالأبحاث التطبيقية بطئ ويرتبط ذلك بالارتباط بين البحث العلمي والتعليم.

٧ - ومن النتائج المثيرة للإهتمام في هذه الدراسة أن الجامعة لا تولي إهتمام بجعل عضو هيئة التدريس ذا ثقافة وإلمام بالعادات والتقاليد المختلفة للطلبة للتعامل معهم.

٨ - عدم إعطائهم حرية في إتباع طرق التدريس وأختيار المناهج التي تتناسب مع الطلبة وتساعدهم على الإبداع .

٩ - إضافة لذلك أن الجامعة من وجهة نظر أعضائها لا تعطيهم المعرفة المتطورة مـع التطـور العالمي.

١٠- أيضاً كانت نتيجة إهتمام الجامعة بتبادل الخبرات والتدريب كان لصالح العلوم النظرية من أعضاء هيئة التدريس للعلوم التطبيقية.

١١- والعبارة التي كانت لصالح العلوم التطبيقية وأيدها أعضاء هيئة التدريس بأن الجامعة تهتم وإن كان إهتمام بطئ كانت بإعداد الجامعة لخريجيها بأن يكونوا باحثين وليس معلمين فقط على الرغم من تعارضها مع رأي الطلبة.

١٢ - وكانت إستراتيجية إعداد الطالب للعمل في الشركات المتعددة الجنـسيات وتقلـيص الدراسة في الاقسام النظرية أقل الاستراتيجيات وأدائها حيث تعتبر ضعيفة .

سابعاً : النتائج الخاصة بأعضاء هيئة التدريس حسب المرتبة العلمية:

١ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التـدريس في آرائهم حول أسئلة الدراسة وذلك حسب المرتبة العلمية إلا حول خمس عبارات من مجموع عبارات الدراسة البالغة (٦٠)، فقد اختلف أعضاء هيئة التدريس حسب مراتبهم العلميـة فيما يتعلق بمدى قيام الجامعة بإعداد خريجها ليكونوا باحثين وليسوا معلمين فقط، حيـث ظهرت دلالة أحصائية عند مستـوى (٠,٠٥) تظهر هذه النتيجة من ج٥ في الجدول رقم [٥٠].

٢ - كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند نفس المستوى حول مدى إهتمـام الجامعـة بالتنمية الشاملة، ومستوى التوازن بين التدريب العملي والدراسة النظرية والتعـاون بـين الشركات والجامعة في مجال التدريب على الأسس الوظيفية، وإعداد الطالـب للعمـل في القطاع الخاص ذي التقنية المتطورة عند مستوى (٠,٠٥) وأيضاً هذه النتيجة من الجدول رقم [٥٠] من ج٥.

ثامناً : نتيجة تأثير أبعاد العولمة على التعليم العالي :

١ - حصل البعد الاقتصادي على الترتيب الأول من حيث التأثير على التعليم العالي في عصر العولمة، يليه البعد التكنولوجي ثم البعد السياسي والثقافي وأخيراً البعد التنظيمي، أما البعد الديني فكانت النتائج ترى أنه لا تأثير للعولمة عليه وبالتالي فلن يتأثر الدين من العولمة ومضارها ولن يكون هناك تأثير على التعليم العالي من الناحية الدينية حيث هي مترسخه في المجتمع السعودي بحكم الشريعة الاسلامية التي لا تنفصل عن الحياة وإنما تحددها وتوازنها وتتضح لنا هذه النتائج من إجابة السؤال الرابع من الجدول رقم [٣٧].

ثانياً : التوصيات وآليات التنفيذ :

[أ] توصيات خاصة بجامعة أم القرى :

١ – حاجة الطلبه لمهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات وذلك بتكثيف الدورات التي تهتم بهذا الجانب مع استقدام اساتذة متخصصين في ذلك وجعل مشاركتهم مع أعضاء هيئة التدريس في ذلك كل حسب تخصصه وجعلها لا تشكل عبئ على الجدول الدراسي وذلك في كل قسم وتخصص بأن تكون متناسبة مع المحاضرات ومواعيدها بحيث تتيح الفرص للإشتراك فيها.

٢ - الاهتمام بالبحث العلمي وتسهيل إنجاز الأبحاث العلمية التي تتناول المجتمع المحلي ومشكلاته وذلك بأن تكون في مركز الابحاث العلمية الموجودة في الجامعة أكثر نشاطاً مع الكليات العلمية والنظرية بحيث تصبح حلقه وصل بين الجامعة والمجتمع المحلي وطرح القضايا والمشكلات في المجتمع وعرضها على الكليات لكي يختار كل قسم وتخصص ما يناسبه وأن يقوم بالبحث في تلك المشكلات ومحاولة لإيجاد الحول لها.

٣ - التأكيد على سياسة التدريب والتطبيق العملي في الدراسة الجامعية والتركيز على طلبة التخرج حيث يكون التدريب والتطبيق العملي لهم كل حسب تخصصه ليس فقط تيرم واحد وإنما سنة كاملة ويفضل أن لا يكون معه مواد دراسية إلا في حالة الضرورة وأن تكون محدودة حتى يستفاد من التدريب وأن يتنوع مجال التدريب إضافة إلى أن طلبة

المراحل الأخرى تكون لهم زيارات مختلفة ومتنوعة لاماكن التدريب كل حسب تخصصه سواء من شركات – مدارس – مستشفيات ... إلخ حتى لا يتفاجأ الطلبـة في المرحلـة النهائية بالتدريب ويكون مجرد مادة دراسية يؤدو ا دون إستفادة.

٤- الاهتمام بجعل الدراسة في الجامعات تعتمد على القدرات التحليلية والتطبيقية وهذا يقـع على عاتق أعضاء هيئة التدريس الذين يفضل أن تكون وجبا م العلمية تعتمد على ذلـك والأبحاث التي تطلب من الطلبة أيضاً أن تكون مساعدة لهم على التحليل وتفكير المـنظم وأن يكون هناك مناقشة مستمرة لما يقدمونه والاستفادة مما يقعون فيه من أخطاء.

٥ - على الجامعة أن توفر المناخ الملائم للإبداع سواء للطلبة ولأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال أن تعطي لعضو هيئة التدريس ا لحرية في إختيار المنهج وطريقة التدريس وأن تـوفر الجامعة له العوامل المساعدة من وسائل وتكنولوجيا آلية محسوسة لان يـستفيد منـها في توصيل المعلومه وشرحها فينعكس بالتالي على الطلبة في تلقي المعلومات و البحث عنـها والإبداع في عرضها.

٦ - الاهتمام والتوسع في البرامج غير النظامية التي تتجاوب مع حاجات ا تمع والمتمثلـة في جامعة أم القرى بمركز خدمة ا تمع من حيث إعادة النظر في الدورات المقدمة فيه ومـن يعطي المحاضرات والبرامج التعليمية أن يكون أكثر تخصص في ذلك وأن تشمل أغلـب فئات ا تمع وأن تزداد في تلك الدورات لكي تستقبل الكثير من المتقدمين لها وأن تكون المبالغ المطلوبة بالاشتراك في تلك الدورات رمزية حتى يستفيد أفراد ا تمـع الـذين لم يستطيعوا الالتحاق بالجامعة.

٧ - الاهتمام بتدريس اللغات الاجنبية بشكل يتماشى مع متطلبات الكليات ودون خلل مـع المواد الأخرى لكي يتيح للطلبة الاطلاع على الثقافات المتنوعة والاستفادة منها والاتصال بالعالم والتواصل معه.

٨ - الاهتمام ببرامج التبادلات العلمية بين الجامعات والأبحاث العلمية حيث يقع ذلك علـى عاتق مركز البحث العلمي الموجود في جامعة أم القرى من خلال إختيار الأبحاث العلميـة

المناسبة للمشاركة في المؤتمرات العلمية المختلفة والربط بين هذه الابحاث والأبحاث الأخرى في جامعات المملكة والتنسيق فيما بينها والأستفادة منها وذلك لمنع التكرار في الابحاث .

٩ - إعادة النظر في طريقة التقويم التربوي وإجراءاته بحيث تقيس قدرات الطلبة وإستعدادا م وذلك من خلال المناهج التربوية التي تعد الطالب للتعامل مع الحياة وليس فقط أن يجيب على أسئلة الاختبار وذلك بأن على الجامعة ان تقوم بتقويم سنوي أو نصف سنوي لترى مدى التقدم أو تأخر في إجابات الطلبة والمواد والمناهج التي ا قصور لمعرفة الـسبب في إختيار ما يدرس في المنهج أو في طريقة إعطائه أو عوامل أخرى لتداركها في المستقبل.

١٠- ضرورة الاهتمام والموازنة بين العلوم الدينية والدنيوية وبالأخص لطلبة العلـوم الدينيـة [شريعة – قراءات – دعوة .....] بأن يكون في برامجهم ومناهجهم الدراسي رؤية أكبر ومعرفة أكثر عن المواد الدنيوية في الأقسام الأخرى وهذا أيضاً ينطبـق علـى الاقـسام الأخرى وبنسب متفواته وأن لا تكون المواد المعطاه للطلبة سواء الدينية أو الدنيوية مجـرد سرد لأحداث تاريخية وإنما ربطها بالواقع وتحديثها المستمر بالذات العلوم الدنيوية لأ ـا متغيرة وذلك يكون على كل قسم وتخصص في الجامعة المراجعة المستمرة لما يعطى للطلبه في أقسامهم ومدى التقدم والتأخر والترابط مع ا تمع الخارجي.

١١- عند تقليد المناصب القيادية والإدارية في الجامعة لعضو هيئة التدريس بأن ترتبط بمدى تفوقه وفعاليته ومساهمته في تطوير الجانب العلمي والأكاديمي في الكلية والجامعة ومـساهمته في الإشراف والمشاركة على الأنشطة الطلابية المختلفة حيث يمكن أن يؤدي ذلك الدور في أختيار الأعضاء من خلال التعاون بين الدراسات العليا ومركز الأبحاث العلمية وعمـادة شؤون الطلبة في معرفة تعاون الأعضاء في ذلك ومشاركتهم في الأنشطة وتقديم البحوث المتنوعة للإرتقاء بالتعليم العالي ومراكبة التطورات المختلفة سواء المحلية والعالمية.

١٢ - التأكيد على أن يكون للجامعة دور في تقديم نماذج من الممارسات الإيجابية بـين الطلبـة وأعضاء هيئة التدريس وتشجيع الحوارات الهادفة والمسئولة لبحث القضايا المختلفة المحلية والعالمية والمشكلات الإجتماعية وتقديم مقترحات وحلول لها توضع مكان التنفيذ وتوصل للأجهزة المعنية بحيث يكون إشتراك الجامعة فعال وإيجابي في التوعية وذلك بمشاركة كـل

أقسام الجامعة ومراكز المعلومات في توصيل تلك الآراء والمقترحات.

١٣- على الجامعة الاستفادة من التقنيات العلمية والعملية الموجودة بالجامعات الاجنبية والتعامل معها فيما يحقق التقدم الكيفي لجامعاتنا والتقني وحث أعضاء هيئة التدريس والطلبة على ذلك لكي تكون مفتاح للعمل والتعامل مع الشركات المتعددة الجنسيات وإستقطاب علماء الدين للتشجيع على ذلك فيما لا يخالف ديننا الإسلامي وتقبل العمل معهم لما هو لصالح المسلمين وأن نبين لهم مدى سماحة الإسلام في ذلك.

[ب] توصيات عامة للجامعات السعودية :

١ - ضرورة العمل على إدخال أنماط جديدة للتعليم في الجامعات السعودية كالتعليم المستمر وذلك من خلال أن يكون هناك مركز في كل جامعة يقوم بأبحاث تخص المجتمع المحلي الذي فيه الجامعة لمعرفة أفضل الأنماط المناسبة لإدخالها في الجامعة لتطوير التعليم العالي وجعله في متناول أغلب أفراد المجتمع.

٢- تتطلب الحياة العامة بعض المتسجدات التربوية وهذا يستدعي تفاعل ومشاركة فعلية من الطلبة في كل ما يقدم لهم داخل حجرات الدراسة في جميع مراحل التعليم من خلال نقاش وحوار علمي حر وبناء ويقع ذلك على التعليم العام من خلال الحصص المدرسية في إعطاء الطلبة الحرية في السؤال والنقاش ومن خلال الانشطة الطلابية وإعطاء الحرية في أختيار الانشطة المتناسبة مع قدراتهم وميولهم و عند الوصول إلى الجامعة فإن الطلبة سيكون عندهم خلفية عن كيفية النقاش والحوار فبالتالي سيكونوا متقبلين للأسلوب الجديد في الجامعة والتفاعل معه دون خوف.

٣ – الاهتمام بزيادة روابط التعليم العالي بين الجامعات السعودية والجامعات العالمية وذلك من خلال أن يكون في وزارة التعليم العالي مركز متخصص لذلك لربط الجامعات السعودية والعالمية فيما يستجد من مواضيع علمية وعملية ومن ابحاث مشتركة بين الجامعات وتبادل للمعرفة والخبرة كل حسب التخصصات الموجودة لديه وهذا لا يمنع أن تتعاون مراكز الأبحاث العلمية في كل جامعة مع الجامعات العالمية والعربية وعقد الندوات والمؤتمرات

العلمية فيما بينهم والاستفادة منها وأيضاً الاستفادة من تقنية الاتصالات المتنوعة بين المتحاورين والطلبة في الجامعات السعودية مع الطلبة في الجامعات الأخرى.

٤ - الإهتمام بالمعاهد العلمية للتعليم الجامعي والوسطى وإعطائها أهمية من قبل الجامعات من الناحية الفنية والتطبيقية وتبادل الخبرات بينهما وأن تكون في ضوء سوق العمل والخطط التنموية في الدولة حيث يقع ذلك على عاتق الجامعات ووزارة التعليم العالي بأن يكون هناك جهاز متخصص كحلقة وصل في كل جامعة من خلال وضع المعاهد الوسطى التي تحتاجها كل منطقة حسب إمكانياتها ومتطلباتها لوضع صورة كاملة عن الاقسام التي يحتويها كل معهد أو قسم ويرسل إلى وزارة التعليم العالي عن ذلك للمشاركة في الإشراف والمتابعة له.

٥ - تحسين نوعية التعليم باستخدام تقانة المعلومات في عملية التدريس الجامعي والبحث العلمي مما يستدعي أن يكون في كل جامعة مركز للتطوير الاكاديمي لإستخدام تقانة المعلومات يتألف من بعض أعضاء هيئة التدريس من كل التخصصات لتقييم كل سنة ومعرفة سلبياتها وإيجابياتها ووضع جدول لكل مرحلة لمعرفة أماكن التقدم والتحسن وتطويرها وتلافي الاخطاء فيها.

٦ - إيجاد أساليب جديدة للتعليم وفتح الباب لإستحداث تلك الأساليب من [تعليم عن بعد- مستمر .. إلخ] لمواكبة التطورات الجديدة في عصر العولمة وتقنيات المعلومات ومساعدة الجامعات لاستيعاب أعداد كبيرة من طلبة التعليم العالي بفتح آفاق جديدة لهم.

٧ - القيام بخدمات تنمية إجتماعية مشتركة بين الجامعات والقطاعات الحكومية والآهلية حيث يقوم بهذا الدور مركزخدمة المجتمع من حيث القيام بالأتصالات مع الشركات الخاصة لتنسيق بينها وبين الجامعة وأقسامها من حيث تبادل الخبرات والتدريب والقيام بأعمال مشتركة لصالح المجتمع.

٨ - ضرورة الأخذ بنموذج جديد من الجامعات العالمية بما يتناسب مع ديننا الاسلامي من أجل اللحاق بركب القرن الحادي والعشرين.

٩ - التركيز في الجامعات السعودية على المهارات المتنوعة (Generic Skills) من فنيـة وأكاديمية ومهارات الاتصال والعمل التعاوني مما يمكن الطلبة من إعداد عملـي لهـم في وظائف متعددة وتمهد لهم التكيف مع العمل الخارجي وذلك من خلال إعـادة محتـوى ومضمون البرامج الدراسية والاستفادة مما يقدم في الجامعات المتطورة وجعلها تتواكب مع التغيرات الحاصلة.

١٠- على الجامعات السعودية إعادة النظر في الدورات العلمية التي يحتاجهـا أعـضاء هيئـة التدريس وتطويرها وحثهم على المشاركة فيها والاهتمام بمحتوها بما يفيد في التعامل مـع الطلبة على أسس مهنية تربوية وأن تكون ممارسة فعلية وتكرر تلـك الـدورات وفقـاً للمستوى الوظيفي لعضو هيئة التدريس والدرجة العلمية التي يشغلها.

ثالثاً : المقترحات :

[أ] المقترحات الخاصة بالطلبة :

١- عقد دورات تدريبية في تقانة المعلومات على أن تكون تلك الدورات بمراحل لكي لا تؤثر على التحصيل العلمي للطلبة.

٢- تنظيم ندوات ومحاضرات مع المسؤولين في هيئة الاستثمار الخارجي تبين أهمية الاستثمار للدولة والمواطنين من خلال استقطاب الشركات الاجنبية للإستثمار مع فتح المجال للطلبة للإلتحاق بها إن كانت الخلفية العلمية والمعرفية متوفرة حيث هذه الشركات المتعددة الجنسيات تتطلب نوعية من التخصصات والمعرفة لتوفير الوظائف لهم فيها وإن كان ذلك لا يعفي الجامعة من مسؤوليتها في التشجيع لذلك من خلال تغيير معايير الأعداد والألتحاق بها لتتوافق مع المعايير العالمية.

٣- الاهتمام بعقد المحاضرات والزيارات المختلفة بين الجامعة وطلبتها وبين القطاع الخاص من خلال الندوات التي تعرف الطلبة من مستلزمات سوق العمل والتخصصات المطلوبة له إضافة لذلك الزيارات الميدانية التي تقوم بها الجامعة لطلبتها لأماكن العمل وتوضيح المميزات في ذلك لترغيبهم للإتجاه لتخصصات المطلوبة.

٤ - تشجيع الحوارات المختلفة بين الطلبة في جامعتنا والجامعات الاخرى وذلك عن طريق الانترنت والدائرة التلفزيونية وتبادل المعرفة والخبرة بين الجامعات وطلبتها والاستفادة منها وأن يتم ذلك برعاية أعضاء هيئة التدريس بمختلف التخصصات.

٥ - إعادة النظر في تمرين الطلاب على كيفية البحث العلمي وإيجاد المواضيع المناسبة التي تكون متماشية مع التغيرات العالمية وعلى الاقسام العلمية والنظرية والاهتمام في ذلك وجعل من يدرس تلك المادة من هيئة التدريس يكون مؤهل للتعامل مع الطلبة في ذلك ويساعدهم على إتخاذ الطرق العلمية الصحيحة في البحث العلمية ومعالجة المشكلات المجتمعية.

٦ - على الجامعة أن تحفز الطلبة على الحوار والنقاش في المحاضرات العامة والخاصة وفي

حجرات الدراسة وإعطاء المحاضرات عن كيفية النقاش ومعايير الالتزام به مـن خـلال استقدام أناس متخصصين لذلك لكي تكون الحوارات ذات أهداف واضحة ومقننة.

٧ - على الجامعة وأقسامها إعادة النظر في بعض الأقسام النظرية التي أصبح هناك إكتفاء منها في سوق العمل وتشجيع الأقسام الأخرى سواء النظرية والعلمية التي تعتبر مدخل لفهم القرن الجديد والتعامل مع العولمة وما تتطلبه من وسائل إتصال وتقنية معلومات وإدارة في التعامل مع ا تمعات المختلفة.

الدراسات المقترحة عن الطلبة :

١ - إجراء دراسة ميدانية عن ما تقدمه الجامعة لطلبة من دورات عن إستخدام التكنولوجيا.

٢ - إجراء دراسة ميدانية لطلبة الجامعيين في المستوى الأخير [أي على وشك التخرج] تـبين مدى استفاد م من ما قدمته الجامعة أثناء الدراسة عن العالم الخارجي كالتعامل معه ومـع سوق العمل.

٣ - إجراء دراسة عن المناهج ومحتواها ومدى ملائمتها مع التغيرات السريعة في عصر العولمة.

٤ - إجراء دراسة لمعرفة سبب عزوف الطلبة عن تعلم لغات أخرى أو لغة ثانية كالانجليزيـة لمواكبة التطور العالمي ومدى أهمية ذلك مهنياً .

٥ - ايضاً في هذا السياق إجراء دراسة لمعرفة سبب عدم إهتمام الطلبة بالتعليم الشامل والعـام مع التخصص.

٦ - إجراء دراسة مقارنة بين الطلبة المؤيدين للتعليم المستمر – مدى الحياة – والمعارضين له.

[ب] المقترحات الخاصة بالجامعة واستراتيجيتها في عصر العولمة وأعضاء هيئة التدريس:

١- الإهتمام بالدراسات المشتركة أي الاختصاص متعدد الأوجه وأن يكون هناك مرونة في تغير التخصص

٢- المرونة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في إعطائهم الحرية للإبداع من خـلال إختيـار المناهج المناسبة لماد م العلمية ولمستوى الطلبة ا .

٣- أن تكون هناك أجهزة إدارية تم بتعليم الكبار وأن تفتح الجامعة أبوا ا لذلك لكي تكـون التنمية البشرية لا ترتبط فقط بالعمل وإنما بالمعرفة لمواكبة عصر العولمة المتغيرة.

٤- الاهتمام بإعطاء أعضاء هيئة التدريس دورات في تعلم لغات أجنبية لتساعدهم على المعرفة المتنوعة والسريعة ولإعطاء طلا ا كل ما هو جديد.

٥- عقد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وذلك لاستخدام تقنيات التعلـيم وإعطـاء الأهمية لمن يمتلك هذه الميزة.

٦- البدء بتنفيذ عملية التنقل الاكاديميه والإدارية بشكل أوسع لعضو هيئة التدريس بين وظائف الجامعة لإكتساب الخبرة في ذلك.

٧- على الجامعات أن تشجع أعضائها على تبادل المعلومات والخبرات بين الجامعات سـواء في داخل الدولة وخارجها وتسهيل ذلك لهم لإكتساب المعرفة الخارجية والخبرة ونقلها لداخل الدولة.

٨- الإهتمام بالبحث العلمي وذلك بتوفير الوقت لأعضاء هيئة التدريس للقيام بالأبحاث العلمية وتوفير المال لذلك للاستفادة منها على شرط أن يكون البحث متميز ومتطور مع التغيرات العالميه وأن لا يكون مكرر.

٩- تشجيع الأبحاث المتبادلة بين أقسام الجامعة والمتداخلة حيث أن المعرفة مترابطـة كسلـسلة وليس منفصلة عن المعارف الأخرى وإنما تؤثر وتتأثر.

١٠- على الجامعة دعم أعضائها بالعمل في الشركات الخاصة والمتعددة الجنسيات كمستشارين لها وذلك لإثراء الجامعة من خلال جذب القطاع الخاص للتعاون مع الجامعة في البحث العلمي والاستفادة في مجال العمل ومساعدة الجامعة على فتح أقسام جديدة متواكبه مع مطالـب

العولمة المهنيه.

١١- عقد الدورات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس من قبل أقسام الجامعة وإعطائهم المعرفة العامة عن كل تخصص وذلك لربط المعلومات والمعارف فيما بينها حيث نحن في زمن عولمة المعرفة السريعة والمتنقلة والمتطورة.

١٢- ربط الترقية والمكانة العلمية لأعضاء هيئة التدريس بما يقدمه من معلومات ومعارف جديدة وأنشطة متنوعة ذات هدف ومعرفة للطلبة وأبحاث مفيده للمجتمع.

١٣- على عضو هيئة الدريس أن لا يكون دوره إعطاء المادة العلمية للعمل وإنما أيضاً للمعرفة والتنمية البشرية له ولهم .

١٤- إعطاء محاضرات وندوات لإعضاء هيئة التدريس لمعرفة عادات وتقاليد وثقافة غير المسلمين وكيفية التعامل معهم في ظل الدين الإسلامي حيث بالتالي تنتقل المعلومات للطلبة وأيضاً تفيد أعضاء هيئة التدريس عند التعامل مع الشركات العابرة للقارات التي بالتالي ستستفيد من المعرفة والتقانة المتبادلة .

١٥- على الجامعة الإهتمام بالأعضاء المتميزين في تخصصاتهم وفي تعاملهم مع الطلبة والأبحاث التي يقومون بها ومساعدتهم على الإبداع وإعطائهم البعثات المختلفة للإطلاع على ما هو جديد ومن ثم الاستفادة منه في الجامعة وبالتالي للمجتمع والطالب.

الدراسات المقترحة للجامعة واستراتيجياتها في عصر العولمة وأعضاء هيئة التدريس :

١ - القيام بنفس الدراسة ولكن في جامعات أخرى وعلى عينة محددة اما [طلبة أو أعضاء هيئة تدريس].

٢ - القيام بدراسة مقارنة بين آراء أعضاء هيئة التدريس في الاستراتيجية المطلوبة في الجامعة لمواكبة عصر العولمة في عدد من الجامعات، ومن ثم الخروج بتوصيات محددة لبدء العمل بها من قبل وزارة التعليم العالي لأن الجامعات العالمية أصبحت سريعة في المعرفة العلميه والنظرية المتعددة لديها.

٣ - إجراء دراسة على عدد من الجامعات السعودية لمعرفة ما يلزمها لكي تصبح جامعات مؤهلة لمنافسة الجامعات العالمية [في تخريج طلبه قادرين على إيجاد فرص توظيف والعمل في

عدد من الشركات العالمية].

٤ - عمل مقارنة بين الجامعات الحكومية من حيث مخرجا ا والجامعات الأهلية وإن كانـت حديثة العهد من مخرجا ا ومعرفة الفرق بينهم في الانظمة – التدريس – محتوى المناهج ...

٥ - القيام بدراسة معرفة الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث علميـة ميدانية على أن تكون ذات صلة با تمع المحلي والخارجي.

٦ - إجراء دراسة مسحية لمعرفة عزوف القطاع الخاص من الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس سواء في الاستشارة أو التوجيه لتعامل مع سوق العمل وا تمع .

٧ - إجراء دراسة على أنظمة الجامعات السعودية في معايير القبول وإلتحاق غير السعوديين ا وعدم توافقها مع معايير القبول العالمية.

٨ - إجراء دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس ممن يتقلدون مناصب إدارية وقيادية وممن هم فقط محاضرين والفرق بين عطاء القيادي والإداري للمحاضرات والاكاديمي فقط.

٩ - إجراء دراسة عن أسباب عزوف أعضاء هيئة التـدريس في إسـتخدام الحاسـب الآلي والأنترنت حول الواجبات المطلوبة من الطلبه والأبحاث العالمية المختصة ليس بالمعرفة المحلية وإنما بتطور المعرفة العالمية والاستفادة من هذه التكنولوجيا التي يستخدمها العالم.

المراجــع

[أ] المراجع العربية

أولا : الكتب

ثانياً : الدوريات

ثالثاً : الأبحاث.

رابعاً : الإحصاءات والتقارير

[ب] المراجع الأجنبية

[ج] مواقع الإنترنت

أولاً : الكتب :

- القرآن الكريم .

١- إبراهيم، مجدي. (٢٠٠٠م) . تطوير التعليم في عصر العولمة. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

٢- أبو قحف، عبد السلام.(١٩٩٧م). أسياسات الإدارة الاستراتيجية. (ط٢)، مكتبة الاشعاع، الاسكندرية.

٣- إسماعيل، عبد سعيد (١٤٢٢هـ-٢٠٠١م). العولمة والعالم الإسلامي (أرقام وحقائق). جدة: دار الأندلس الخضراء.

٤- أمين ، جلال . (١٩٩٩م). العولمة والتنمية العربية من حملة نابليون إلى جولة الأورغواي [١٧٩٨م_١٩٩٨م]. بيروت: دراسات الوحدة العربية.

٥- براون، دوجلاس و هاربيون، فردريك. (١٩٦٦م). تنمية الموارد البشرية في الدول النامية.(ترجمة) القباني، عمر، القاهرة: دار الكرنك للنشر والتوزيع.

٦- بربر،كامل . (ب.ت) . إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

٧- بشارة، عزمي و أمين، جلال و آخرون. (١٩٩٨م). العرب والعولمه. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

٨- التوم، عبدالله وآدم ، عبد الرؤوف. (١٩٩٩م). العولمة دراسة تحليلية نقدية. لندن: الساقي.

٩- الجابري، محمد عابد و القصيفي ، جورج و عبد المعطي، عبد الباسط، وآخرون . (١٩٩٥م). التنمية البشرية في الوطن العربي. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

١٠- جرنيت. (٢٠٠٠م) إقتصاديات التعليم (ترجمة) السعيد، أنور غالب، الأردن-عمان: الجامعة الأردنية لعمادة البحث العلمي.

١١- الجميل، سيار.(٢٠٠٠م). العولمة والمستقبل استراتيجية تفكير. الأردن-عمان: الاهلية للنشر.

١٢- الحبيب، مصدق جميل. (١٤٠١هـ -١٩٨١م). التعليم والتنمية الاقتصادية. العـراق – بغداد: وزارة الثقافة والإعلام.

١٣- حجاب، محمد. (٢٠٠٠م). الإعلام والتنمية الشاملة. (ط٢)، القاهرة: دار الفجر.

١٤- حسن، راوية محمد. (١٩٩٩م) . إدراة الموارد البشرية. الاسكندرية: المكتـب الجـامعي الحديث.

١٥- الخضير، سعود.(١٤١٩هـ). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بـين الطمـوح والإنجاز. الرياض: مكتبة العبيكان.

١٦- الخضيري، كمال الدين. (٢٠٠٠م) العولمة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.

١٧- خطاب، عايده. (١٤١٩هـ -١٩٩٩م). الإدارة الاستراتيجيه للموارد البشرية في ظـل إعادة الهيكله الاندماج – مشاركة المخاطر . (ط٢)، القاهرة: مدبولي الصغير.

١٨- خليل، نبيل مرسي. (١٩٩٦م). التخطيط الاستراتيجي. القاهرة: دار المحروسة للنشر.

١٩- خياط، عابدية إسماعيل. (١٩٨٣م). دور التعليم العالي في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المملكة العربية السعودية. (ط١)، جدة: دار البيان ا لعربي للطباعة والنشر والتوزيع..

٢٠- الدوري، حسين. (١٩٨٢م). تخطيط القوى البشرية بمنهج تحليل النظم. الأردن – عمان: المنظمة العربية للعلوم الادارية.

٢١- الراوي، منصور و النجار، باقر . (ب.ت). نحو إستخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بدول الخليج العربي، دراسة مقدمة لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية بالرياض.

٢٢- زحلان، إنطوان . (١٩٩٠م). العلم والسياسة العلمية في الوطن العربي. بـيروت: مركـز دراسات الوحدة العربية.

٢٣- زلوم، عبد الحي. (٢٠٠٠م). نذر العولمة . (ط٢)، بيروت : المؤسسة العربية للدراسـات والنشر.

٢٤- زيتون، عايش. (١٩٩٥م).أساليب التدريس الجامعي. الأردن- عمان: دار الشروق.

٢٥- السحمراني، أسعد. (١٤٢٠هـ-٢٠٠٠م). صراع الامم بين العولمة والديمقراطيه. بيروت: دار النفائس.

٢٦- السلمي، علي. (ب . ت) . إدارة الموارد البشرية. القاهرة : المكتبة العربية.

٢٧- الشافي، حسن احمد. (٢٠٠١م). التربية الرياضية والعولمة ظاهرة العصر. الاسكندرية: مكتبة الاشعاع.

٢٨- شاندا، أ و كوبرا، ش. (٢٠٠٢م) استراتجية تنمية الموارد البشرية. (ترجمة) الخزامي، عبد الحكيم، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

٢٩- شريف، علي و سلطان ، محمد . (١٩٩٨م) . المدخل المعاصر في مبادئ الإدارة. الاسكندرية: الدار الجامعيه.

٣٠- شولتز. (١٩٧٥م) . القيمة الاقتصادية للتربية . (ترجمة) عفيفي، محمد و سلطان، محمود، القاهرة: الانجلو المصرية.

٣١- الصالح، ناصر بن عبدالله وآخرون. (١٤٢٢هـ-١٤٢٣هـ) . جامعة أم القرى [كتاب وثائقي صدر إحتفاء بمرور عشرين عاماً على تولي خادم الحرمين الشريفين الحكم]. مكة المكرمة : جامعة أم القرى.

٣٢- عباس، سهيله و علي، علي. (١٩٩٩م) . إدارة الموارد البشرية. عمان – الاردن: دار وائل للنشر.

٣٣- عبد الباقي، صلاح . (٢٠٠٠م) . إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية.

٣٤- عبد الجواد، محمد و سنبل، عبد العزيز و آخرون. (١٤١٩هـ-١٩٩٨م) . نظام التعليم في المملكة. (ط٦)، الرياض-جدة: دار الخريجي للنشر.

٣٥- عبيدات، ذوقان وآخرون. (١٩٨٧م) . البحث العلمي (مفهومه _ أدواته _ أساليبه). (ط٣)، الأردن، عمان . دار الفكر للنشر والتوزيع.

٣٦- عثمان، حاتم. (١٩٩٩م). العولمة والثقافة. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

٣٧- العساف، صالح حمد. (١٤٠٩هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.

٣٨- علاقي، مدني(١٩٩٣م) . إدارة الموارد البشرية (المنهج الحديث في إدارة الأفراد). جدة: مكتبة دار زهران.

٣٩- علاقي، مدني. (١٣٩٦هـ -١٩٧٦م). تنمية القوى البشرية- سياسات- تخطيط- برامج. جدة: مكتبة جامعة الملك عبد العزيز.

٤٠- عليش،محمد . (ب.ت) . إدارة الموارد البشرية. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز.

٤١- العيسوي، إبراهيم. (٢٠٠٠م) . التنمية في عالم متغير. بيروت : دار الشروق.

٤٢- فهمي، محمد سيف الدين (١٩٨٤م) . التخطيط التعليمي. القاهرة: الانجلو المصرية.

٤٣- كامل، مصطفى. (١٩٩٤م). إدارة الموارد البشرية. (ط٣)، مصر- الاسكندرية: الشركة العربية للنشر.

٤٤- المؤمن، قيس و آخرون. (١٩٩٧م). التنمية الإدارية. الأردن _ عمان : دار زهران.

٤٥- ماهر، احمد. (١٩٩٨م). إدارة الموارد البشرية. (ط٥)، الاسكندرية: الدار الجامعية.

٤٦- محمد، راوية. (٢٠٠٠م). إدراة الموارد البشرية رؤيه مستقبلية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

٤٧- مخامرة، محسن. (١٩٨٦م). تخطيط القوى العامله على المستويين الكلي والجزئي. الاردن – عمان : المنظمه ا لعربية للعلوم الإدارية .

٤٨- مرتجى، نجله حسين. (١٩٩٧م). إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل إقتصاد السوق [الإنترابرونورز]. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز.

٤٩- المرسي، كمال الدين. (١٩٩٩م). العلمانية والعولمة والأزهر. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.

٥٠- مرسي، محمد منير. (١٩٩٨م). تخطيط التعليم وإقتصادياته. القاهرة: عالم الكتب.

٥١- مرسي، محمد.(١٩٩٢م). التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: دار النهـضة العربية.

٥٢- مصطفى ، محمد كمال . (١٩٩٩م) .تخطيط القوى العاملة. القـاهرة: كتـاب الاهـرام الاقتصادي.

٥٣- المغربي، عبد الحميد. (٢٠٠١م). إدارة الموارد البشرية. مصر- المنصورة: المكتبة العصرية.

٥٤- مقدادي، محمد. (٢٠٠٠م). العولمة رقاب كثيرة وسيف واحدة. بيروت: المؤسسة ا لعربية للدراسات والنشر.

٥٥- مندوره، أحمد و رمضان، أحمد. (ب.ت) إقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.

٥٦- منصور، احمد منصور. (١٩٧٦م).قراءات في تنمية الموارد البـشرية. الكويـت: وكالـة المطبوعات.

٥٧- النوري، عبد الغني. (ب.ت). إتجاهات جديدة في إقتصاديات التعليم في البلاد العربية. قطر- الدوحة: دار الثقافة.

٥٨- هيجوت، ريتشارد. (١٩٩٨م). العولمة والأقلمة: إتجاهان جديدان في السياسات العالمية. أبو ظبي: مركز الأمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

٥٩- اليحاوي ، يحيى . (١٩٩٩م). العولمة أية عولمه . المغرب : افريقيا الشرق.

٦٠- يسين، السيد و تحرير بدران ، سنبل .(١٩٩٩م) . العولمة فرص ومخاطر. القاهرة: ميريـت للنشر.

٦١- يسين، السيد. (٢٠٠٠م). العالمية والعولمة. القاهرة: نهضة مصر للطباعة والنشر.

ثانياً : الدوريات :

١- البازعي، حمد بن سليمان.(١٤١٨هـ _١٩٩٨م). "التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية والإتجاهات المستقبلية لأسواق العمل". بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤيا مستقبلية)، الرياض:في الفترة ما بين ٢٥-١٤١٨/١٠/٢٨هـ _ ٢٢-١٩٩٨/٢/٢٥م.

٢- بو بطانه، عبدالله. (١٩٨٤م)."دور التعليم العالي في تجديد وتحديث النظام التربوي". مجلة التربية الجديدة، السنة الحادية عشر العدد ٣٢، الأردن (عمان)_ مصر (القاهرة) : مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في البلاد العربية.

٣- بوفحوص، خالد أحمد. (٢٠٠٠م) . "إتجاهات تطوير التعليم العالي في ظل العولمة" مجلة التعاون، السنة الخامسة عشر، العدد (٥١) الرياض: الامانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربي.

٤- التركستاني، حبيب الله. (١٤١٨هـ_١٩٩٨م)."دور التعليم العالي في تلبية إحتياجات سوق العمل السعودي". بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية(الرؤيا المستقبلية)، الرياض: في الفترة ما بين ٢٥_٢٨_/١٠/١٤١٨هـ _ ٢٢_١٩٩٨/٢/٢٥م.

٥- الثبيتي، جويبر والقرشي، مسعود.(١٤١٨هـ -١٩٩٨م). تصميم نظام معلومات متكيف ونظام إدارة متكيف يؤهل الجامعات السعودية لمواجهة تحديات المستقبل . بحث مقدم لندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية "رؤيا مستقبلية"، الرياض: في الفترة ما بين ٢٥-١٤١٨/١٠/٢٨هـ _٢٢-١٩٩٨/٢/٢٥م.

٦- جامعة عين شمس.(٢٠٠٠م). "الجامعة والمجتمع". المؤتمر القومي السنوي السابع لمركز تطوير التعليم الجامعي، الفترة بين ٢١-٢٢ نوفمبر ٢٠٠٠م، القاهرة : جامعة عين شمس.

٧- الجمعية العربية للإدارة. (١٩٩٨م). الموارد البشرية وتحديات ا لتكنولوجيا الحديثة. الملتقى العربي الثالث للموارد البشرية، القاهرة: الجمعية العربية للإدارة.

٨- حسن، محمد. (١٩٩٩م). التربية والثقافة في دعم التنمية البشرية. مجلة التربية، السنة الثامن والعشرون، العدد (١٢٨)، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

٩- الخالدي، ذكا مخلص. (١٩٩٩م). "العولمة: المفاهيم والمتطلبات" المجلة الاقتصادية السعودية، السنة الثانية، العدد(٣) ، الرياض: مركز النشر الإقتصادي.

١٠- الخضير، خضير بن سعود.(١٤٢١هـ_٢٠٠٠م)."الجامعة ودورها في إعداد الموارد البشرية لعصر العولمة" بحث مقدم في الملتقى الثاني لتطوير الموارد البشرية والاستثمار في العنصر البشري، المنطقة الشرقية (الدمام): الغرفة التجارية الصناعية بالمنطقة الشرقية.

١١- رسول، بكر محمد. (١٩٩٧م).العولمة وإنعكاساتها والنظام العالمي الجديد. عدد خاص لمنظمة العمل العربية ، عدد (٦٨) ، القاهرة : منظمة العمل العربية.

١٢- الرشيد، محمد بن أحمد. (١٤١٨هـ _١٩٩٨م). "التعليم العالي وسوق العمل". بحث مقدم إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (الرؤيا المستقبلية)، الرياض: في الفترة ما بين ٢٥-٢٨/١٠/١٤١٨هـ _٢٢-٢٥/٢/١٩٩٨م.

١٣- السلمان، جمال .(١٩٩٦م) . "التنمية البشرية في دول الخليج العربي ودور التربية في العمل من أجلها". الدورة الثالثة للموسم الثقافي التربوي، الرياض: مكتب التربية العربي لدول مجلس التعاون الخليجي ١١-١٥ مايو ١٩٩٦م.

١٤- السمرة، (١٤٢٠هـ). ندوة تطوير مستقبل التعليم العالي. الرياض: مركز الملك فيصل للدراسات والبحوث الإسلامية.

١٥- عبد الباقي، مصطفى و عيسان ، صالحة. (١٩٩٩م) ." تسويق التعليم العالي: نموذج مقترح لتطوير التعليم العالي". مجلة الاداري، سلطنة عمان- مسقط: معهد الإدارة العامة، الرياض : وزارة التخطيط.

١٦- عبد الخالق، السيد أحمد . (١٩٩٩م). العولمة والتعليم. مجلة الأهرام للبحث العلمي، القاهرة: مركز الأهرام للبحث العلمي.

١٧- عبد الخالق، ناصف. (١٩٩٢م). تخطيط وتنمية الموارد البشرية لأغراض التنميـة المحليـة. الأداري، العدد (٤٨-٤٩)، سلطنة عمان _القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

١٨- عبد الله، محمد قاسم. (٢٠٠٣م)."أزمة التعليم العالي في الوطن العربي والتحديات المعاصرة: واقع وبدائل". شؤون عربية، العدد(١١٣)، القاهرة: الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

١٩- عبدالله، إبراهيم محمد. (١٤٢٠هـ - - - ٢٠٠٠م) التعليم والأمن في عصر العولمة. مجلة المعرفة، العدد (٥٣)، الرياض: وزارة المعارف.

٢٠- عبدالله، عبد الخالق و إبراهيم ، حسنين توفيق و آخرون. (١٩٩٩م). العولمة ظاهرة العصر. المجلد الثامن والعشرون، العدد (٢)، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

٢١- العوضي، عبد الهادي.(١٩٩٦م). أهمية التنمية البشرية لكل مجتمع بعامة ولدول الخليـج العربية بصفة خاصة. ورقة عمل مقدمة في الموسم الثقـافي، الـدورة الثالثـة مـن ١١- ١٥/مايو/١٩٩٦م، البشرية في دول الخليج العربية ودور التربية في العمل مـن أجلـها، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي.

٢٢- عيـاد، عبد السلام .(١٩٩٢م). قراءة في أدبيات التنمية البشرية. مجلة تنميـة المجتمـع ، العـدد(٤) ، القاهرة _ جدة: مكتبة جامعة الملك عبد العزيز.

٢٣- العيسى، أحمد بن محمد . (٢٠٠٢م) . "آثار إنضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية على تنمية الموارد البشرية" المجلة الاقتصادية السعودية، العدد (٧) ، الرياض : مركز النشر الإقتصادي.

٢٤- الغرفة التجارية الصناعية. (١٤١٣هـ) . سبل زيادة العمالة السعودية في القطاع الخـاص. الرياض: الغرفة التجارية الصناعية.

٢٥- غليون ، برهان. (١٩٩٩م). العولمة ليس كلها لعنه ولابد من عولمة متعددة الأقطاب. العلوم الاجتماعية، المجلد ٢٧، العدد (٢)، الكويت: جامعة الكويت مجلس النشر العلمي.

٢٦- فرسخ، عوني. (٢٠٠٣م) . رؤى نقدية لتقدير التنمية الإنسانية البشرية العربية. المـستقبل العربي، العدد (٢٨٧) ، لبنان – بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية.

٢٧- فليب، ج وألتباك . (١٩٩١م) . " أساليب تطور التعليم العـالي : أفـق العـام ٢٠٠٠"
مستقبليات، المجلد الحادي والعشرون ، العدد (٢) ، القاهرة : اليونسكو.

٢٨- فهمي، محمد سيف الدين. (١٩٩٣م). سبل التعاون بين الجامعات وبين المؤسسات الإنتاجية في دول الخليج العربي (الواقع وسبل التطوير. بحث مقدم لمكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٢٩- القحطاني، سالم سعيد. (١٤١٨هـ_١٩٩٨م). "مدى ملائمة مخرجات التعلـيم العـالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية".بحث مقدم إلى ندوة التعلـيم العـالي في المملكـة العربيـة الـسعودية (رؤيـا مـستقبلية)، الريـاض: في الفتـرة مـا بـين ٢٥_١٤١٨/١٠/٢٨هـ _ ٢٢_١٩٩٨٩/٢/٢٥م.

٣٠- قناديلي، جواهر احمد. (١٤٢٠هـ -١٩٩٩م). "التعليم العالي في المملكة العربية السعودية خلال نصف قرن (١٣٦٩-١٤١٩هـ)". دراسة تحليلية مقدمة للمؤتمر الثالث لإعـداد معلم التعليم العام، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة والتخطيط:مكة المكرمة.

٣١- كيمبنر وجوريما. (١٩٩٩م). عندما يصبح الاقتصاد متوازناً حالة التعلـيم في البرازيـل. مستقبليات، المجلد التاسع والعشرون، العدد (١)، القاهرة: اليونسكو.

٣٢- ماكجين، نويل. (١٩٩٧م). "أثر العولمة على نظم التعليم الوطنية" . مـستقبليات، المجلـد السابع والعشرون ، العدد (١٠١)، جنيف: مكتبة التربية الدولي.

٣٣- مالمبي ، بادما . (١٩٩٧م) . "المؤسسات عابرة القوميـه وتنميـة المـوارد البـشرية" . مستقبليات، المجلد السابع والعشرون، العدد (١٠١)، جنيف: مكتبة التربية الدولي.

٣٤- محمود،رفيقة .(١٩٩٨م) .دور التعليم في مواجهة تحديات العولمة. المجلة الاجتماعية القومية، المجلد ٣٥،العدد (٣)، القاهرة: المركز القومي للبحث.

٣٥- مرسي ، محمد عبد العليم. (١٩٨٥م). "التعليم العالي ومسؤلياته في تنميـة دول الخلـيج العربي". دراسة تحليلية مقدمة للندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجيـة،

البحرين: مكتب التربية لدول الخليج العربي ٩-١٢ربيع الأول – ١٤٠٥هـ ـ _ ٤-٧ يناير ١٩٨٥م.

٣٦- مرسي، محمود أحمد (١٩٨٥م). "دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة" . مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد الثالث عشر، العدد (٢) الكويت: جامعة الكويت.

٣٧- المرشان، سعيد بن ناصر. (١٤٢٠هـ_١٩٩٠م) . العولمة. مجلة كلية الملك خالد العسكرية، العدد (٥٨) الثامن والخمسون، الرياض: كلية الملك خالد العسكرية.

٣٨- مركز الخبرات المهنية للإدارة . (١٩٩٦م) . استراتيجيات الاستثمار البشري . المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، القاهرة : مركز الخبرات المهنية (بمبك).

٣٩- مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية. (١٩٩٨م). التقرير الاستراتيجي، القاهرة: جامعة عين شمس.

٤٠- مركز الدراسات العليا للطفولة.(١٩٩٩م). تقرير عن التنمية في العالم [المعرفة طريق إلى التنمية]، القاهرة: جامعة عين شمس.

٤١- المصري ، منذر.(١٩٩٨م)."إستراتيجية تنمية الموارد البشرية". بحث مقدم للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، الأردن _ عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

٤٢- مصطفى، احمد.(٢٠٠٠م). الموارد البشرية العربية تحديات وطموح في القرن الجديد. نشرة صادرة عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد(٣٠)، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية مارس٢٠٠٠م.

٤٣- مكتب العمل العربي. (١٩٩٤م). مقدمة إلى تخطيط الموارد البشرية في البلدان النامية. القاهرة: منظمة العمل العربية.

٤٤- منظمة العمل الدولية.(٢٠٠١م). التنمية البشرية : المفهوم العام، الاشكاليات العربية. الجزء(٢)، جدة: الغرفة التجارية الصناعية.

٤٥- منظمة العمل العربي.(١٩٩٨م). تقرير عن العولمة وآثارها الاجتماعية. عدد خاص لمنظمة العمل الدولية، العدد (٧٠)، القاهرة: منظمة العمل العربية.

٤٦- منظمة العمل العربية . (٢٠٠١) . مؤتمر التنمية البشرية : المفهوم العام والاشكاليات العربية. الجزء (١) ، القاهرة : منظمة العمل العربية .

٤٧- منظمة العمل العربية. (١٩٩٨م). العولمة وآثارها الإجتماعية ، الـدورة (٢٥)، القـاهرة: منظمة العمل العربية.

٤٨- ناس، السيد محمد و عبد الكريم، ى . (١٩٩٩م). الطالب الجامعي بين الإقليمية والعالمية. ورقة عمل قدمت في مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي في المرحلة الجامعية الأولى، القاهرة:جامعة القاهرة.

٤٩- النجار، فريد.(١٩٩٩م). فلسفة التعليم الجامعي: من المحلية للعالمية. ورقة عمل قـدمت في مؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعي في المرحلة الجامعية الأولى، القـاهرة: جامعـة القاهرة.

٥٠- نوفل، محمد نعمان. (١٩٩٥م). مأزق سياسات التعليم العالي في ظل توجهـات التنميـة. مستقبل التربية العربية، ا لمد الأول، العدد (٣)، الكويت: دار الصباح.

٥١- الهيتي، نواز عبد الرحمن. (١٩٩٩م) . "تنمية الموارد البشرية مدخل للتطور التكنولـوجي العربي". دراسات شؤون عربية، العدد (٩٨)، القاهرة: الامانة العامة لجامعة الدول العربية .

٥٢- وزارة التخطيط. (١٩٩١م). تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات الاقتصادية. مؤتمر منعقد في دولة الامارات العربية المتحدة ما بين ٢١-٢٧/نوفمبر/١٩٩١م، الغرفة التجارية ، أبـو ظبي_ الرياض: وزارة التخطيط.

٥٣- وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي. (١٩٩٨م). تنمية الموارد البشرية ونقل التقنية في دول مجلس التعاون الخليجي، أبو ظبي: مقر مجلس التعاون لـدول الخليج العربي.

٥٤- يونس، الفاروق زكي. (١٩٦٣م). الموارد البشرية: مقوما ا ووسائل تنميتها. مجلة كليـة الآداب، ا لمد٢٥، الجزء ١، القاهرة: جامعة القاهرة.

٥٥- اليونسكو.(١٩٩٩م). العولمة. ا لمة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد (١٦٠)، بـاريس _ القاهرة: اليونسكو.

ثالثاً : الأبحاث : _

١- إسماعيل، عبد الوهاب عمر. (١٤٠٤هـ) . بحث دور الجامعة السعودية في مقابلة التقنية من القوى البشرية وفاعليتها في إستيعاب وتطويع التكنولوجيا، بحث منشور، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنيه.

٢- طه، عقيله عز الدين. (١٩٩٠م) . أثر الاستثمارات الاجنبية ونقل التكنولوجيا على التنمية الاقتصادية في مصر. رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: جامعة القاهرة.

٣- عبده، جمال محمد أحمد .(١٩٨٤م). دور المنهج الاسلامي في تنمية الموارد البشرية . رسالة دكتوراه منشورة، الاردن – عمان : دار الفرقان.

٤- عطوه، أحمد عبد الغفار. (١٩٩١م). تنمية الموارد البشرية في قطاع المصارف الإسلامية ومدى فاعليتها في رفع كفاءة الاداء. رسالة دكتوراه منشورة، القاهرة: جامعة الأزهر.

٥- الغانم، كلثم علي . (١٩٩٤م). دور الموارد البشرية في تنمية ا تمع القطري _ دراسة ميدانية وتحليلية لاسهام القوى العامله في التنمية القطريه في الفترة من (١٩٧٠م-١٩٩٠م). رسالة دكتوراه منشورة، القاهرة: جامعة عين شمس.

٦- غبان، محروس. (٢٠٠٠م). عولمة الاقتصاد والتعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الآثار والمضامين والمتطلبات. بحث منشور، مكة المكرمة: جامعة أم القرى .

٧- فرجاني، نادر. (١٩٩٨م). "التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية" . بحث منشور، القاهرة: مركز المشكاه للبحث.

٨- القرني، علي سعد. (١٤١٩هـ-١٩٩٩م) . التعليم العالي في المملكة العربية السعودية إنجازات وتحديات . بحث منشور مقدم لمؤتمر المملكة العربية السعودية في مائة عام، الرياض: الأمانة العامة للإحتفال بمرور مائة عام.

٩- كمال، دلال عمر إبراهيم . (١٩٩٦م) . تقييم نظام معلومات الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الملك عبد العزيز والرئاسة العامة لتعليم البنات، رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

رابعاً : الإحصاءات والتقارير :

١- برنامج الامم المتحدة للتنمية . (١٩٩٦م) . مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان : بيروت.

٢- البنك الدولي للإنماء (١٩٩٥م) . مركز الاحصاء، الاردن : عمان.

٣- جامعة الدول العربية. تقرير البنك الدولي عن التنمية العربية (١٩٩٥م)، القاهرة.

٤- جامعة الدول العربية. تقرير البنك الدولي عن التنمية العربية. ٢٠٠١م، القاهرة.

٥- المركز الوطني للتنمية البشرية. تقرير التنمية البشرية (١٩٩٨م)، الأردن :عمان .

٦- معهد الإدارة العامة _ إدارة التخطيط. إحصائية بعدد الخريجين في البرامج الإعدادية، المركز الرئيسي بعدد الخريجين في البرامج الإعدادية، المركز الرئيسي خلال الأعوام من ١٤١٣هـ_١٤١٨هـ/١٤١٩هـ.

٧- وزارة التعليم العالي - الإدارة العامة لتطوير التعليم. مركز المعلومات نشرة أولية لأهم المعلومات الاحصائية عن التعليم العالي بالمملكة العربية للعام ١٤١٦هـ/١٩٩٦م.

٨- وزارة التخطيط . خطة التنمية السابعة.١٤٢٠هـ_١٤٢٥هـ الموافق ٢٠٠٠م_٢٠٠٥م.

٩- وزارة التخطيط . خطة التنمية السادسة.١٤١٥هـ_١٤٢٠هـ الموافق ١٩٩٥م_٢٠٠٠م.

١٠- وزارة التعليم العالي _ الإدارة العامة لتطوير التعليم. مركز المعلومات، نشرة أولية لأهم المعلومات الاحصائية عن التعليم العالي بالمملكة للعام ١٤١٦هـ/١٩٩٦م.

١١- اليونسكو . تقرير التنمية البشرية(١٩٩١م)، الاردن .

١٢- اليونسكو . تقرير التنمية البشرية(١٩٩٢م)، لبنان.

١٣- اليونسكو. تقرير التنمية البشرية (١٩٩٧م) ، القاهرة.

[ب] المراجع الأجنبية:

1- **Alic, John A." Knownledge , skill ,and education in the new global economy. 1999.Vol 29 Iss : 1 p : 5-16.**

2- **Alnbhan, Musa, Quantitive Development and Assessment of the higher Education in jordan from 1984/1985 to 1994/1995 : Trends and issues .Amman , 1996.**

3- **Anderson, Lois dean wiley " Survival competencies of human resource development generalists who are solo- performers in organization in the next five years : A modified – Delphi study " Indian state university , PHD, (2000) .**

4- **Badaracco, - claire- M ." Communication in Globalized Markes : An interdisciplinary teaching Approach " Wisconson US . 1987.**

5- **Barrett , - Joan – B,: and others " Lessons for Managers : England's Human Resource Dilemmas. Training and developmet " Minnesota , 1990.**

6- **Bawa, Mohammed Aminu & Ali, Juhary " The challenges of Globalization and the role of Human Resources. Bangkok, 1999.**

7- **Bush – Bacellelis , - Jean – L. " Alanguage Educator's First sale ; to Globalize business communication" Michigan US 1987.**

8- **Carnoy, Martin ." The changing world of work in the information age " 1998 , Vol .3 Iss : p 123-128.**

9- **Chu , Hui – chin " Astudy pofiling characteristics of nontraditional students in a human resource development degree concentration**

option " university of Arkananansas , EdD, 1999.

10- Currie , Jan & Newson, Janice " universies and Globalization : critical perspectives " sage publication Inc 1998.

11- Currie . Jan & New son janice , Technology and the knowledge . Based social : Global Report " university and Globalization , critical prespectives. Sage publication Inc 1999.

12- Department of Education " Green paper on higher Education transformation , 1996.

13- Dias, Marco Antonio " Higher Education : Vision and Action for the coming century unesco. 1998.

14- Diaz, Ojeda & Jose, Emesto " Identifying Knowledge, skills and abilities (KSA's) required by human resources mangers to face twenty- first centurty challenges : The case of venezula . Sarasota university , DBA, 1999.

15- Duderstodt, James, New Roles for the 21 st century university, Iss ues in Sat, winter .1999.

16- Edmondson, - Locksley ." Black American Eudational interests in the Era of Globalism 1984.

17- Ellingboe , Brenda jean, " Internationalizing the private liberal arts collage : A comparative , Five – collage case study of components, stragies,And recommendations (private education globlization , leader ship , organizational Analysis) " university of minnesota , PHD, (1999).

18- Falk – Richard ; kim ,- Samuel – s " An Approach to world order studies and the world system " New York .1982.

19- Fallon, D& Ash.M " Higher Education In An ERA of Globalization , washington , (1999) PP 67-78.

20- Fallon, Daniel & Ash.M. " Higher education In An Era of Globalization. American institute for constemporary German studeis .(1999).

21- Government of Canada " Technology and the knowledge .Based society : Global Report .1999.

22- Grassmuck, Karen " Some Research universities contemplate sweeping changes, ranging from Mangement and tenture to teaching Methods ." 1995.

23- Gratton, Lynda, " The new rules of HR Strategy " US, 1998, p 13-14.

24- Greenspan, Alan, " Our nation's ability to complete world wide : unprecedented flexibility to adopt to change " US 1997, p98-101.

25- Groennings, - Seven " The impact of economic Globalization on Higher education, Aregional projection the Global economy and Higher Education New England, (1987) New York .us.

26- Hayes, Cassondra , " World class learning " US. 1998, p85-90.

27- Hill , Lilian Helen lock , " The global corsciousness of human resource development pratitioners : A phenomenological study " university of Georgia , phD, (1999).

28- **Horvath, Attia " Mihaly ,- Otto." Globalization of Education and Eastern Europ" 1990.**

29- **Janet Y. Murray, Russell H. Murray and Larry E. Lann. Growth strategies for U.S colleges and universities (1997), p41-53.**

30- **Jerry W.G Gilley, E.d.D."Human Resource development. university of Nebraska- Lincdn.1989.**

31- **Jiyad, Ahamed M.& Bergen " Human development paradigm under globalization environment " 1998, oslo.**

32- **Jones , Benjamin, " Madrid : Multinational schooling " spain , 1997, p30-32.**

33- **Justus, Drayton Ray, Jr. " Role expectations and predications of trends for human resource development at large public universites within the southern Regional Education Board (SREB) area ; West verginia university, EdD, (1999).**

34- **Kalata, Erica Dawn, " The relationship between business strategy and human resource development in fortune 500 companies " University of I llinois At urbana- champaign PhD, (1999).**

35- **Kierstead, Fred ; Bowman, Jim . " Global Education in American : Its Failures and Futures. Texas U.S .1984.**

36- **Kutalad, Apiradee" International human resource strategy and its determinants . The case : MNC subsidiaries in Thailand " Nova south eastern university, DBA, (1999).**

37- **Latin America & The caribbean plan of Action Regional**

conference on policies and stratagies for Transformation of Higher Education in latin America and the carbibbean " 1996, Haveand Cuba.

38- Lazarony, paul joseph," An analysis of the entery- level computer skills and computer application knowledge rquirements of central ohio Fortune 500 componies and small business , as perceived by human resource managers" The ohio state university , PhD, (1999).

39- Lee, Eddy, " Globalization and labour standards ; Areview of issues .1997 , Geneva ,p173-189.

40- Leslie A. Goldgehn and kath leen R. kane " Repositioning the MBA: Issues and Implications " (1997) p.15-24.

41- Murphy, Thomas Francis Mark, " Power and Knoweldege in Education : Acritical Exploration of life long learning " Global, Change, Adult Education , Humanism " Northern I llinois university EDD, (1999) .

42- Nevile, JW; Saunders, peter " Globalization and the return of education in Australia. Australia" , USA. 1998,Vol 74 p.279-285.

43- OBR: Master paln for high Education www .bon. Ohlo .gov. plandocs .1996.

44- Ochoa, Anna- S " Globalizing the professional component of teacher Education : consideration for reform " Indianal US 1982.

45- Plumsted , Janice; Mc Niven , James D " Bench marking for the future of Atlantic Canada : A development comparison (determing the international competitiveness of Atlantic Canada) " Canada .Us.1997 Vol 15 Iss :2 p27-29.

46- Porterfield , Sheila Yveite crowther " United states fortune 500 companies human resource directors, perception regarding competencies required in the 21 st century of entry – level business employees with four- year business degress " Mississippi state university , PhD (1999).

47- Racine, Wisconsin " Toward Education with Global perspective : A Report of the national Assembly on Foreign language and international studies " 1980, Washington American.

48- Roberson , Julie Toler " Key ethical issues for human resource development in the future : A Delphi study " university of Arkansas , EDD, (1999).

49- Ronald J. Bauerly and carolyn Tripp " develping slogans for marketing of higher education " (1997) p.1-4.

50- Salah , Sirajuddin . H . " New frontiers in Human Resource development and Mangement of training process " Amman 1997.

51- Salah, Sirauddin.H. " Human Resources development in Asia : The Much taken for granted domain , Kual Lumpur, Malaysia, 1992, APDC pp 1-15.

52- Steele, Diane "From Man Power Planning To Labor Market Analysis" Internationa Labar Review.Vol.(30.1991)NO.4.pp (459-474).

53- Shiozawa, Kozuomi " Globalization of higher education in Japan " Japan, 2000.

54- Steven. A.Eggland.ph.D. “ Marketing education, university of Nebraska, Lincdn. 1989.

55- Stone , Gregory- B .; Rubenfeld,- stephen – A .” Foreign languages and the business curriculum : what do the students think ? 1988.

56- The world bank group , Global Econmic prospects and the developing countries, USA 1998/1999.

57- Topscott , don, “ strategy in the new economy “ 1997 p8-14.

58- Unesco “ Higher Education in the twenty – first century . Vision and action , what higher Education for the Arab states at the Down of the Down of the xx1/ century.

59- Williams- Myers, Yvonne Claudette.(“ Employability skills required for the 21 st century Jamaican work force.1 mplications for education and training , Twenty- first century Economic development “ Southern I llons carbonale, PHD, (1999).

60- Yoo , pyung Jun , “ Korean Human Resource Development (HRD) Practilioners, perceptions of expertise level and important of workplace learning peformence (WLP) competencies “ The pennsylvania state university , PhD,(1999).

[ج] مواقع الإنترنت:

61- Globalization .Com.

62- Coe. Ohio- state . edu.

63- www . gsu. edu.

64- www. Tcnj. edu.

65- www . nccu. edu.

66- www . onu . edu.

67- http: / www . loc.gov.

68- www . lse . ac. uk.

69- www. Umist. ac. Uk.

70- www. ERIc clearing house. Com.

71- www .Yahoo. com.

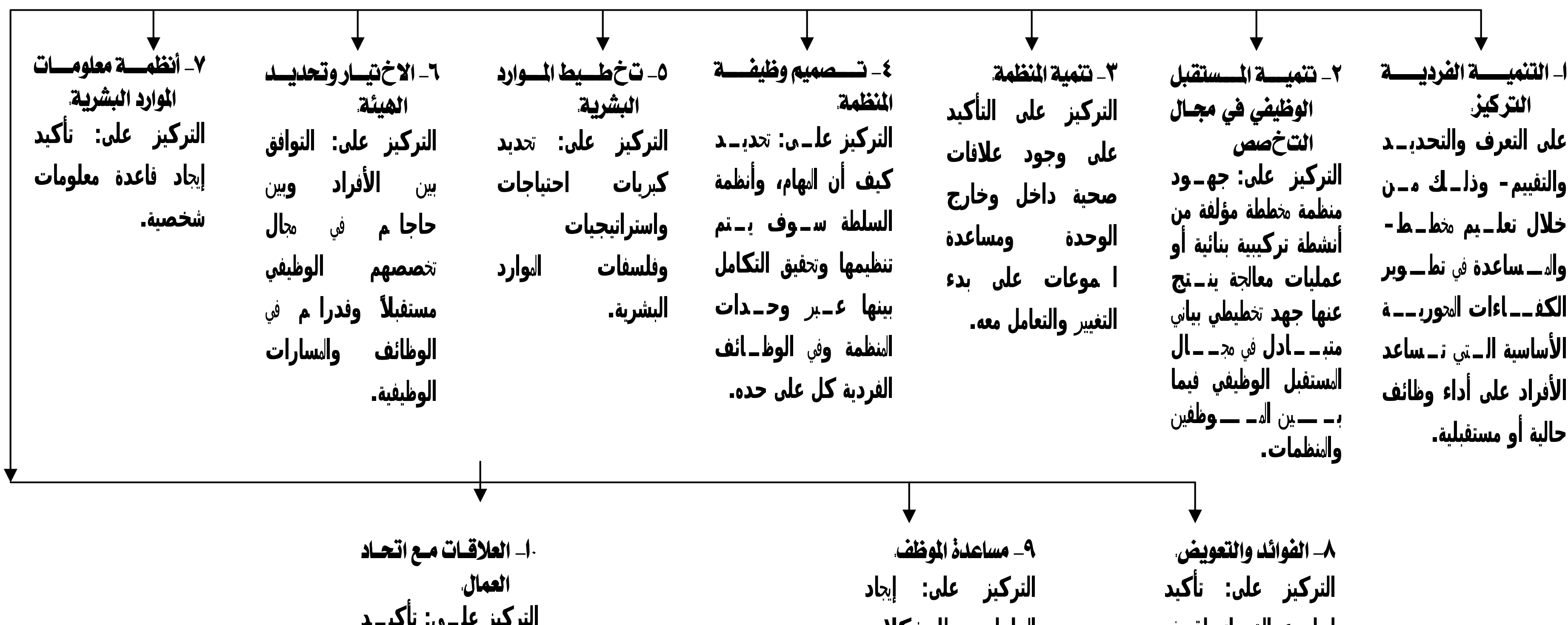
72- www .google . com.

73- www .asp. com.lb.

74- www .arabook.com.

شكل رقم (٧) مخرجات مناطق الموارد البشرية

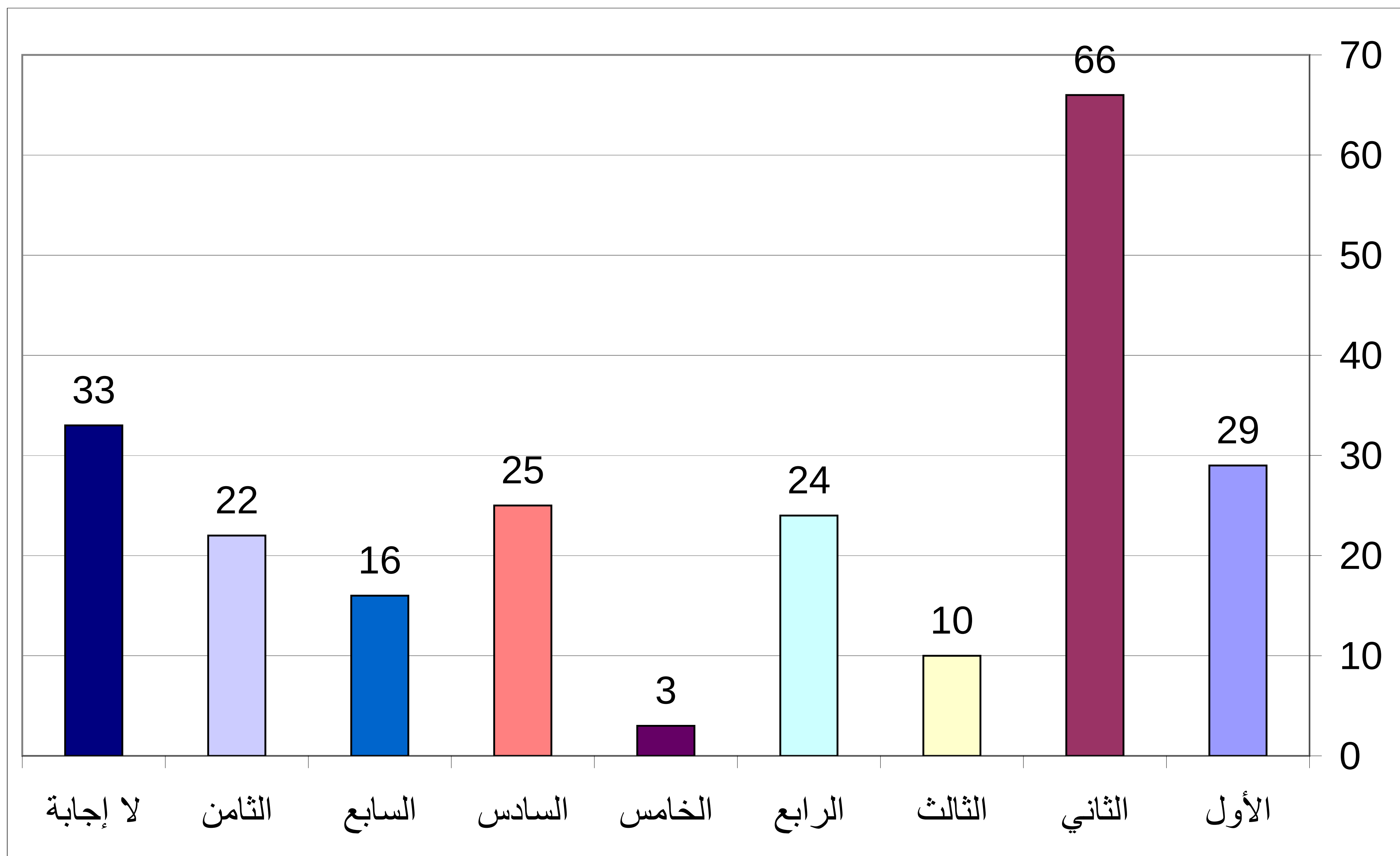
١- نوعية حياة العمل. ٢- الإنتاجية. ٣- إشباع الموارد البشرية. ٤- تنمية الموارد البشرية. ٥- الاستعداد للتغيير.



عجلة الموارد البشرية

منقولة بتصرف من نماذج من أجل الامتياز

الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير


70
60
50
40
30
20
10
0
66
33
29
25
24
22
16
10
3
الأول
الثاني
الثالث
الرابع
الخامس
السادس
السابع
الثامن
لا إجابة

قائمة بأسماء الاساتذة ومحكمي الاستبانة

قسم الادارة التربوية والتخطيط	
١	د. مسعود بن خضر القرشي
٢	د. محمد بن عايد الدوسري
٣	د. على بن عبد الله الزهراني
٤	د. حمزة بن عبدالله عقيل
٥	د. ابتسام بنت محمد صالح فطاني
٦	د. مريم بنت عبدالله الصبان
٧	د. فائقه بنت عباس سنبل
٨	د. عواطف بنت زيني خياط
٩	د. جواهر بنت احمد فناديلي
١٠	د. منى بنت حسن الاسمر
قسم التربية الاسلامية	
١١	أ.د/ آمال بنت حمزة المرزوقي أبو حسين
١٢	د. عائشة بنت جلال
قسم علم النفس	
١٣	د. جميلة بنت عبد الله سقا
١٤	د. وفاء بنجر
١٥	د. فاطمة بنت عبد العزيز منابري
قسم المناهج وطرق التدريس	
١٦	د. إكرام برديس
١٧	د. علياء بنت عبدالله الجندي
١٨	د. ليلى بنت عبد الله المزروع
١٩	د. صباح بنت صالح الخريجي
قسم الخدمة الاجتماعية	
٢٠	د. عبدالله بن عواض العتيبي
٢١	د. خالد بن أحمد مصطفى حجر
٢٢	أ . هدى بنت صالح الشميمري
قسم الدعوه	
٢٣	د. لولوة بنت عبد الكريم إبراهيم القويفلي
قسم اللغة الانجليزية	
٢٤	د. محاسن بنت أبو منصور
قسم الكيمياء	
٢٥	د. شيخه بنت سعود عاشور
قسم التاريخ	
٢٦	د. حياة مرسي
قسم القراءات	
٢٧	د. عفاف بنت محمد سعيد عيد
قسم اللغة العربية	
٢٨	هيفاء بنت عثمان فدا